

# Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

Særlig om virkninger av brudd på reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

Kandidatnummer: 588

Leveringsfrist: 25.11.2012

Antall ord: 17909



## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Avgrensninger .....	2
1.3	Rettskilder.....	4
1.3.1	Generelt om rettskilder.....	4
1.3.2	Særlig om EU/EØS-rett.....	4
1.3.3	Særlig om tariffavtaler .....	5
1.3.4	Formål .....	6
1.4	Den videre fremstillingen .....	7
<b>2</b>	<b>KRAV TIL INFORMASJON OG DRØFTING VED MASSEOPPSIGELSER, JF. AML. § 15-2 .....</b>	<b>8</b>
2.1	Innledning.....	8
2.2	Aml. § 15-2.....	8
2.3	Virkeområde .....	9
2.4	Regler om informasjon og drøfting i tariffavtale.....	10
2.5	Masseoppsigelser.....	11
2.5.1	Masseoppsigelsesbegrepet .....	11
2.5.2	Krav om antall oppsigelser innenfor et gitt tidsrom innenfor virksomheten	12
2.5.3	Ikke begrunnet i arbeidstakers forhold.....	18
2.6	Partene i prosessen.....	20
2.6.1	Representanter på arbeidsgiversiden.....	20
2.6.2	Representanter på arbeidstakersiden .....	21
2.7	Innholdet i den kollektive informasjons- og drøftingsplikten .....	23
2.7.1	Innledning .....	23
2.7.2	Innholdet i drøftingsplikten.....	24
2.7.3	Innholdet i informasjonsplikten .....	26

2.7.4	Sammenhengen mellom kravet til drøftinger og kravet til informasjon .....	27
2.7.5	Sammenfatning .....	28
2.8	Når inntretr informasjons- og drøftingsplikten? .....	28
2.8.1	Når foreligger det en plikt til å drøfte?.....	28
2.8.2	Når foreligger det en plikt til å gi melding med opplysninger? .....	31
2.9	Underretning om nedbemanning til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8 .....	32
2.10	Beslutningsmyndighet og betydningen av enighet i prosessen .....	33
<b>3</b>	<b>VIRKNINGER AV BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTING VED MASSEOPPSIGELSER .....</b>	<b>34</b>
3.1	Innledning .....	34
3.2	Brudd .....	34
3.3	Generelt om virkninger av brudd på saksbehandlingsregler .....	35
3.4	Bestemmelser om virkninger ved brudd på regler om informasjon og drøfting i tariffavtale.....	37
3.5	Virkninger av brudd på reglene i aml. § 15-2.....	38
3.5.1	Innledning .....	38
3.5.2	Krav til virkninger etter direktivet .....	38
3.5.3	Utsatt fratredelse .....	39
3.5.4	Ugyldighetsvirkninger.....	42
3.5.5	Suspensjonsvirkninger .....	53
3.5.6	Erstatning .....	55
3.5.7	Arbeidstilsynets mulighet til å ilegge sanksjoner etter aml. kap.18.....	57
3.5.8	Straff.....	59
<b>4</b>	<b>AVSLUTNING.....</b>	<b>62</b>
4.1	Konklusjon.....	62
4.2	Vurdering .....	63
<b>5</b>	<b>KILDER .....</b>	<b>64</b>

5.1	Lover.....	64
5.2	Forarbeider.....	65
5.3	Forskrifter .....	65
5.4	EØS-avtalen.....	65
5.5	Hovedavtalen .....	66
5.6	EU-direktiver .....	66
5.7	Forberedende arbeider til EU-direktiver.....	66
5.8	Rettspraksis.....	67
5.9	Litteratur .....	68
5.10	Internettsider .....	70

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Tema i denne oppgaven er informasjon og drøfting ved masseoppsigelser.

Problemstillingen er at jeg særlig vil redegjøre for virkninger av brudd på reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser.

Tema er reglene ved masseoppsigelser om informasjon og drøfting som følger av lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr.62 (heretter aml.) § 15-2.

Dette er i utgangspunktet regler om saksbehandlingen i prosessen knyttet til slike masseoppsigelser. Bestemmelsen har bakgrunn i et EU-direktiv og rådets direktiv 98/59 EF av 20. juli 1998 (heretter rdir 98/59/EF) er det masseoppsigelsesdirektivet som nå gjelder. Dette medfører at hvilke regler som følger av direktivet<sup>1</sup> får betydning for reglene etter norsk rett. Problemstillingen knytter seg til virkningene av brudd på reglene.

Virkninger av brudd på saksbehandlingsregler har en annen karakter enn brudd på materielle regler. Det vil imidlertid kunne oppstå andre virkninger av brudd på aml. § 15-2 enn ved brudd på alminnelige saksbehandlingsregler, fordi bestemmelsen knytter seg til et EU-direktiv.<sup>2</sup> Særlige spørsmål reiser seg derfor knyttet til virkningene.

Bakgrunnen for et masseoppsigelsesdirektiv kan ifølge Blanpain<sup>3</sup> sies å følge av AKZO-saken. Blanpain omtaler tilfellet som gjaldt et multinasjonalt nederlandsk/tysk selskap. I 1973 skulle de nedbemanne og det var aktuelt med 5000 oppsigelser. Selskapet kunne sammenligne reglene i ulike land slik at nedbemanningen kunne tilpasses i forhold til datterselskapene der det var enklest og minst kostbart å gjennomføre nedbemanningen. Ulike regler i landene var et problem. Svaret på dette problemet var en harmonisering av

---

<sup>1</sup> Rdir 98/59/EF

<sup>2</sup> Rdir 98/59/EF

<sup>3</sup> Dorsemont 2006, s.226 og Blanpain 2008, s.637

reglene på dette området i form av et masseoppsigelsesdirektiv.<sup>4</sup> I dag er masseoppsigelser et aktuelt tema i nyhetsbildet og reglene må kunne sies å ha stor praktisk og viktig betydning.

## 1.2 Avgrensninger

I forhold til tema og problemstilling må det foretas noen avgrensninger.

Etter aml. § 8-2 følger en mer generell plikt til informasjon og drøfting. Aml. § 15-2 må i forhold til denne bestemmelsen anses som en spesialregel om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Det avgrenses derfor mot aml. § 8-2. I aml. § 15-1 fastsettes en plikt til individuelle drøftinger. Denneplikten vil komme i tillegg til den kollektive informasjons- og drøftingsplikten.<sup>5</sup> Det avgrenses også mot aml. § 15-1.

Aml. § 15-7 omhandler vern mot usaklig oppsigelse og knytter seg til årsaker både hos arbeidstaker, arbeidsgiver eller virksomheten. Bestemmelsen omhandler herunder krav om saklig oppsigelse når det foreligger masseoppsigelser. Det avgrenses mot aml. § 15-7. I den grad bestemmelsen har betydning for tolkningen aml. § 15-2 og virkningene av brudd på denne bestemmelsen, vil dette omtales underveis der det er aktuelt.

Reglene om informasjon og drøftelse ved masseoppsigelser vil som utgangspunkt også komme til anvendelse når en virksomhet stanses på grunn av en rettsavgjørelse, jf. direktivet<sup>6</sup> i fortalen punkt (9). Et slikt tilfelle er heller ikke unntatt etter arbeidsmiljøloven, slik at reglene vil gjelde. Dette har hovedsakelig betydning hvor det foreligger konkurs.<sup>7</sup> Særlige spørsmål kan her reise seg. Det avgrenses i det følgende mot dette.

---

<sup>4</sup> Dorsssemont 2006, s.226 og Blanpain 2008, s.637

<sup>5</sup> Ot.prp. nr.50 (1993-1994), s.182

<sup>6</sup> Rdir 98/59/EF

<sup>7</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994), s.20

Det kan opprettes et eget omstillingsutvalg i tilknytning til en nedbemanning.<sup>8</sup> Det avgrenses mot dette. En såkalt omstillingsavtale kan inngås mellom partene og et spørsmål er da om denne kan anses som en tariffavtale.<sup>9</sup> Det avgrenses også mot dette.

Aml. § 8-3 gir mulighet for å unnlate å informere og drøfte dersom virksomheten åpenbart kan ta betydelig skade av dette og taushetsplikt kan pålegges hvis virksomheten har behov for dette. Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr.31 vil også kunne begrense hvilke opplysninger som kan gis. Slike opplysninger vil derfor enten ikke omfattes av informasjons- og drøftingsplikten eller de tillitsvalgte vil ha taushetsplikt. Jeg vil ikke gå nærmere inn på dette og jeg avgrenser meg derfor mot disse reglene. Regler om vedtakskompetanse og brudd på dette i selskaper følger av selskapslovgivningen og det avgrenses også mot dette.

I særlige tilfeller vil det være regler om underretning til fylkeskommunen etter lov om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd av 6. juni 2008 nr.38. Denne kommer i tillegg til reglene om plikt til å underrette Arbeids- og velferdsetaten etter lov om arbeidsmarkedstjenester av 10. desember 2004 nr. 76 (heretter arbeidsmarkedsloven). Det avgrenses mot reglene om underretning til fylkeskommunen. Underrettelse etter arbeidsmarkedsloven omtales.

Aml. kap.17 har særlige regler som kommer inn i tillegg til de alminnelige regler ved søksmål, jf. aml. § 17-1. I tillegg finnes det særlige regler om fortrinnsrett i aml. § 14-2 og rett til fortsatt å kunne stå i stillingen i aml. § 15-11. Det kan også oppstå spørsmål om søksmålsrett. Jeg vil i denne oppgaven avgrense meg mot å ta opp disse reglene som da er aktuelle i søksmålssituasjonen.

---

<sup>8</sup> Fougner 2011, s.293

<sup>9</sup> Fougner 2011, s.295

## 1.3 Rettskilder

### 1.3.1 Generelt om rettskilder

Utgangspunktet må tas i ordlyden i de tilfeller hvor det finnes lovregulering. I tillegg vil de alminnelige rettskildefaktorene, forarbeider, rettspraksis, annen praksis, juridisk litteratur og reelle hensyn være relevante. Rettspraksis fra Høyesterett, men også underrettsdommer samt rettspraksis fra Arbeidsretten har relevans. På arbeidsrettens område foreligger det i stor grad lovregulering. Dette bidrar til at det er enkelt for arbeidsgivere og særlig for arbeidstakere å orientere seg om sine rettigheter og plikter i arbeidslivet. Aml. § 15-2 er en videreføring av § 56A i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr.4 (den nå opphevede arbeidsmiljøloven av 1977).<sup>10</sup> Tidligere forarbeider og praksis vil derfor også kunne være av betydning ved tolkningen av de nåværende bestemmelsene. EU/EØS-rett og tariffavtaler er særlig relevant og omtales i punkt 1.3.2 og 1.3.3. I tillegg omtales formålet i punkt 1.3.4.

### 1.3.2 Særlig om EU/EØS-rett

Bestemmelsen i aml. § 15-2 har bakgrunn i et EU-direktiv. Det første masseoppsigelsesdirektivet var rådets direktiv av 17. februar 1975 (rdir 75/129/EØF) og hadde sammenheng med innføringen av EØS-avtalen i norsk rett.<sup>11</sup> Masseoppsigelsesdirektivet ble først innført i den nå opphevede arbeidsmiljøloven av 1977 § 56A. Endringer i direktivet ble gjort i rådets direktiv av 24. juni 1992 (rdir 92/56/EØF).<sup>12</sup> Rdir 98/59/EF gjelder nå og de tidligere direktivene er opphevet. Dette inneholder det tidligere direktivet med endringene.<sup>13</sup>

Etter lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. av 27.11.1992 nr.109 § 2 vil lovbestemmelser som skal oppfylle de forpliktelser Norge har etter avtalen ha forrang i forhold til

---

<sup>10</sup> Ot.prp. nr.49, s.335

<sup>11</sup> Endringslov av 27. november 1992 nr.115. Se Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.

<sup>12</sup> Endringslov av 24. juni 1994 nr.41

<sup>13</sup> [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no). Benonisen, kommentar til aml. § 15-2



bestemmelser som regulerer det samme. Finnes det ingen bestemmelser som regulerer forholdet vil utgangspunktet likevel være en presumsjon for at norsk rett samsvarer med EØS-retten i henhold til presumsjonsprinsippet som blant annet fremgår av Rt.2000.1811, Finanger I-dommen.<sup>14</sup>

Ettersom aml. § 15-2 bygger på et EU-direktiv må de norske reglene derfor tolkes i samsvar med reglene i direktivet. Dermed vil forberedende arbeider til direktivene og rettspraksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen knyttet til direktivet også være relevant, i den grad dette foreligger. Har medlemslandene dårligere regler vil dette ikke være forenlig med direktivet. Etter det direktivet art. 5 er direktivet et minimumsdirektiv. Medlemslandene står altså fritt til å innføre bedre regler enn det som følger av direktivet. I oppgaven vil det gjengis fra den danske språkversjonen, samt forarbeider og rettspraksis knyttet til direktivet på dansk.

### 1.3.3 Særlig om tariffavtaler

Tariffavtaler er etter lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr.9 § 1 litra e en avtale om arbeids- og lønnsvilkår, eventuelt andre arbeidsforhold, mellom fagforening og arbeidsgiverforening eller en enkelt arbeidsgiver. Etter denne lovens § 6 om ufravikelighet er utgangspunktet at arbeidsavtalens bestemmelser som strider mot bestemmelser i tariffavtale vil være ugyldige. Dette gjelder for det området den aktuelle tariffavtalen gjelder på.

Det kan i tariffavtale foreligge egne bestemmelser om informasjon og drøfting og om sanksjoner ved brudd på slike bestemmelser. Det er derfor av betydning å se på hvordan disse reglene forholder seg til aml. § 15-2. Det angis ikke i aml. § 15-2 at lovens regler kan fravikes særskilt i tariffavtale. Det vil da være naturlig å falle tilbake på hovedregelen i aml. § 1-9 som sier at lovens regler ikke kan fravikes til arbeidstakers ugunst. Dette

---

<sup>14</sup> Rt.2000.1811, s.1836

innebærer at lovens regler må overholdes, uavhengig av hva som eventuelt er tariffavtalt mellom de aktuelle partene. Det kan imidlertid avtales gunstigere regler for arbeidstaker i tariffavtale. Slike regler om informasjon og drøfting og sanksjoner ved brudd på tariffavtalen vil altså da supplere reglene i aml. § 15-2. Det kan være ulike regler og sanksjoner i ulike tariffavtaler. I denne oppgaven brukes Hovedavtalen LO-NHO<sup>15</sup> som eksempel for å belyse betydningen av tariffavtalereglene.

#### 1.3.4 Formål

I den generelle formålsbestemmelsen i aml. § 1-1 listes det opp flere ulike formål. Av bestemmelsens litra b fremgår det blant annet at det er et formål «å sikre trygge ansettelsesforhold». Dette vil realisere seg særlig gjennom de bestemmelsene som er oppstilt i arbeidsmiljølovens kapittel 15.<sup>16</sup> Arbeidstakerne anses generelt som den svake part i forhold til arbeidsgiver. Paragraf 15-2 har regler om informasjon, drøfting og underrettelse når det foreligger masseoppsigelser. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke uten videre kan si opp arbeidstakerne. Lovens regler må overholdes og dette bidrar til en prosess som trygger ansettelsesforholdene i større grad fordi representanter fra arbeidstakersiden får være med i nedbemanningsprosessen.

I fortalen til direktivet punkt (2) er det uttrykt at «det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet». Til grunn for direktivet ligger altså at man i større grad ønsker å beskytte arbeidstakerne ved masseoppsigelser. Formålet formuleres ofte i fortaler og har stor betydning ved tolkningen.<sup>17</sup> De enkelte bestemmelser i direktivet må altså tolkes i lys av dette formålet.

---

<sup>15</sup> Landsorganisasjonen i Norge (LO), 2010

<sup>16</sup> Johansen 2011, s.628

<sup>17</sup> Sejersted 2004, s.55

## **1.4 Den videre fremstillingen**

I oppgavens del 2 omtales reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser etter aml. § 15-2. I denne sammenheng tas virkeområdet opp. Hva som ligger i masseoppsigelsesbegrepet vil gjennomgå. Hvem som er partene i prosessen, hva som ligger i informasjons- og drøftingsplikten og når plikten inntreffer vil det også redegjøres for. Underrettelse til myndighetene omtales for seg. Det vil også knyttes noen kommentarer til betydningen av enighet mellom partene. I tillegg omtales regler om informasjon og drøfting i tariffavtale.

I del 3 vil det redegjøres for virkningene av brudd på reglene om informasjon og drøfting. Virkninger av brudd på saksbehandlingsregler mer generelt vil kort omtales. Det vil også kort sies noe om brudd. Videre vil det redegjøres for virkninger av brudd på aml. § 15-2. Virkninger som vil omtales er utsatt fratreddelse, ugyldighet, suspensjon, erstatning, arbeidstilsynets mulighet for sanksjoner og straff. Det vil også sies noe om hvilke virkninger som følger av direktivet. I tillegg vil regler om virkninger av brudd på reglene i tariffavtale omtales. Del 2 og 3 utgjør oppgavens hoveddel og reflekterer rettstilstanden de lege lata. Med bakgrunn i problemstillingen vil hovedfokuset i oppgaven ligge på del 3. Det er nødvendig å redegjøre for reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser for å kunne drøfte hvilke virkninger som inntreffer ved brudd på disse reglene. Del 2 vil derfor inneholde det som er nødvendig for en forståelse av reglene. Definisjoner vil tas opp underveis.

Del 4 inneholder en samlet konklusjon og en vurdering av reglene. Vurderingen omtaler virkningene de lege ferenda.

Når det underveis i oppgaven vises til paragrafer, uten noen spesiell lov, menes bestemmelser i arbeidsmiljøloven av 2005. Når det underveis i oppgaven vises til direktivet, uten å nevne noe spesielt direktiv, menes det masseoppsigelsesdirektivet som nå gjelder, rdir 98/59/EF. Dette gjelder med mindre noe annet framgår av sammenhengen.

## **2 Krav til informasjon og drøfting ved masseoppsigelser, jf. aml. § 15-2**

### **2.1 Innledning**

Paragraf 15-2 omhandler reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Med utgangspunkt i denne bestemmelsen, vil det i denne delen redegjøres for de regler som etter gjeldende rett må overholdes i forhold til informasjon og drøfting ved masseoppsigelser. Det er virkninger av brudd på disse reglene som gjennomgås nedenfor i del 3.

Punkt 2.2 inneholder § 15-2. Punkt 2.3 tar opp virkeområdet. Regler om informasjon og drøfting i tariffavtale omtales i punkt 2.4. Hva som utgjør en masseoppsigelse vil gjennomgås i punkt 2.5. Hvem som er parter i nedbemanningsprosessen, på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, tas opp i punkt 2.6. Punkt 2.7 redegjør for det nærmere innholdet i den kollektive informasjons- og drøftingsplikten. Tidspunktet for informasjons- og drøftingsplikten omtales i punkt 2.8. Regler knyttet til underrettelse av offentlig myndighet tas opp i punkt 2.9. Til slutt i denne delen omtales beslutningsmyndighet og betydningen av enighet i prosessen i punkt 2.10. Det konkluderes samlet i punkt 4.1.

### **2.2 Aml. § 15-2**

Bestemmelsen ser slik ut:

«§ 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Vurderer arbeidsgiver å legge ned

virksomheten eller en selvstendig del av denne, og nedleggelsen innebærer en masseoppsigelse, skal også muligheten for videre drift drøftes, herunder om mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige.

Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger.

Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd».

## **2.3 Virkeområde**

Skal reglene i § 15-2 i arbeidsmiljøloven komme til anvendelse, må man være innenfor arbeidsmiljølovens generelle virkeområde, jf. § 1-2. Hovedregelen er at loven omfatter «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. § 1-2 (1). Arbeidstaker er definert i § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Etter en naturlig språklig

forståelse omfattes virksomheter som har ansatte som arbeider der. Etter forarbeidene<sup>18</sup> må det gjøres en helhetlig vurdering av om man er en arbeidstaker, hvor de reelle forhold vil være avgjørende. En selvstendig næringsdrivende er et eksempel på noen som ikke vil være en arbeidstaker.<sup>19</sup> Virksomhetsbegrepet vil jeg komme tilbake til i punkt 2.5.2.2. Det er gitt regler som uttrykkelig innskrenker eller utvider dette virkeområdet. Det vil føre for langt å gå nærmere inn på dette. Det kan likevel nevnes at § 1-2 (3) bestemmer at det ved forskrift kan bestemmes om arbeidsmiljølovens regler i kapittel 14-17 skal gjelde for arbeidstakere som er embetsmenn eller for statens tjenestemenn som omfattes av lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr.3. Etter forskriften<sup>20</sup> § 1 er det angitt at § 15-2 er en av de bestemmelse som ikke gjelder for de angitte gruppene.

## **2.4 Regler om informasjon og drøfting i tariffavtale**

Forholdet mellom lov og tariffavtale er omtalt i punkt 1.3.3. På det området og for de arbeidstakerne tariffavtalen gjelder vil regler til gunst for arbeidstaker supplere reglene i § 15-2. I tillegg til reglene i § 15-2 kan det dermed ved masseoppsigelser foreligge regler om krav til informasjon og drøfting fastsatt i tariffavtaler som gjelder på det aktuelle området. Slike regler kan inneholde ytterligere krav i forhold til loven. I den utstrekning tariffavtaler inneholder slike regler vil disse komme i tillegg til reglene i § 15-2. Et brudd på reglene i § 15-2 kan da også innebære et brudd på tariffavtalen.

I hovedavtalen LO-NHO<sup>21</sup> finner vi eksempel på slike tariffavtalte informasjons- og drøftingsregler. Disse reglene vil gjelde forutsatt at man er innenfor avtalens anvendelsesområde. I hovedavtalen § 9-6, jf. § 9-4, er det gitt regler om informasjon og drøftelse. Etter hovedavtalen § 9-6 nr.2 har bedriften en informasjonsplikt til tillitsvalgte om grunnene for og konsekvensene vedrørende de aktuelle disposisjoner.

---

<sup>18</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005), s.73-74

<sup>19</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005), s.73

<sup>20</sup> Forskrift 16. desember 2005 nr.1567

<sup>21</sup> Landsorganisasjonen i Norge (LO), 2010

I hovedavtalen § 9-6 nr.1 er det uttrykt at bedriften har en plikt til å drøfte beslutninger som knytter seg til saker vedrørende «arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold» med tillitsvalgte eller såkalt arbeidsutvalg, som da kan fremme sine synspunkter til bedriften. Etter bestemmelsen skal bedriften videre begrunne sitt standpunkt hvis det ikke tas hensyn til innspillene de har fått og det skal også føres protokoll. Drøftingskravet må ses i sammenheng med hovedavtalen § 9-4 hvor det er uttrykt at dette skal skje «så tidlig som mulig» ved omlegginger som vil være viktige eller «sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger». Det er videre en egen bestemmelse i hovedavtalen § 9-17 om drøftinger ved blant annet innskrenkninger i mer enn en bedrift innenfor et konsern.

Ved en mulig masseoppsigelse vil altså regler i tariffavtale supplere lovreglene, slik at et brudd på § 15-2 også kan innebære brudd på tariffavtalen.

## **2.5 Masseoppsigelser**

### **2.5.1 Masseoppsigelsesbegrepet**

Et vilkår etter § 15-2 er at det foreligger «masseoppsigelser». Dette fremgår også av overskriften «Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser». Hva som etter gjeldende rett anses som en masseoppsigelse er derfor av betydning for når reglene i § 15-2 kommer til anvendelse. Spørsmålet er hva som ligger i begrepet «masseoppsigelser», jf. § 15-2 (1). Begrepet «masseoppsigelser» defineres i § 15-2 (1) og i direktivet art. 1 nr.1 a). Definisjonen av masseoppsigelser kan sies å inneha både et objektivt og et subjektivt element, hvor det objektive elementet relaterer seg til antall oppsagte innenfor virksomheten og det subjektive elementet angår årsakene til oppsigelsene.<sup>22</sup> For det første er det altså et krav til antall oppsagte innenfor et gitt tidsintervall innenfor virksomheten.

---

<sup>22</sup> Barnard 2012, s.631

For det andre et krav at begrunnelsen for oppsigelsene ikke beror på arbeidstakerens eget forhold. Det vil redegjøres for dette i det følgende.

## 2.5.2 Krav om antall oppsigelser innenfor et gitt tidsrom innenfor virksomheten

### 2.5.2.1 Oppsigelser innenfor tidsrom

Masseoppsigelser må for det første, etter definisjonen i § 15-2 (1), være «oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager». Ordlyden tilsier at enhver tidsperiode på 30 dager hvor minst 10 arbeidstakere blir oppsagt vil tilfredsstille kravet. Etter definisjonen av masseoppsigelser i direktivet art. 1 nr.1 a) gis det hovedsaklig to mulige valgfrie definisjoner for medlemsstatene. Norge valgte ved gjennomføringen av direktivet alternativet som tilsvarer direktivet art. 1 nr.1 a) i).

Spørsmålet er først hvem som tas med i beregningen av 10 oppsagte arbeidstakere, jf. § 15-2 (1). Arbeidstaker er definert i punkt 2.3. I forarbeidene<sup>23</sup> gir Kommunaldepartementet uttrykk for at direktivet skal tolkes slik at midlertidig ansatte også omfattes, hvis oppsigelsene får virkninger for noen i denne gruppen. Etter direktivet art. 1 nr.2 a) omfattes midlertidige ansettelse unntaksvis hvis oppsigelsene berører disse ansettelsesforholdene i den aktuelle kontraktsperioden. Det må dermed vurderes konkret i forhold til den enkelte midlertidig ansatte om det får betydning slik som for fast ansatte som sies opp.

Forståelsen av begrepet «oppsigelser» i § 15-2 (1) og begrepet «afskedigelser» i direktivet art. 1 a) er relevant i denne sammenheng. Begrepet er nærmere omtalt i en sentral dom avsagt av EU-domstolen, Sak C-188/03, Irmtraud Junk mot Wolfgang Kühnel (heretter omtalt som Junk-dommen).

---

<sup>23</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.11



Twisten i saken var mellom en oppsagt Fru Junk og Kühnel. Junk var ansatt som sykepleier/hjemmehjelp i et firma som ytet slike tjenester. Kühnel, som var bobestyrer for selskapet, da det ble tatt under insolvensbehandling. På grunn av økonomiske problemer ble Junk oppsagt, og reiste da sak med påstand om at oppsigelsen var ugyldig. Tysk rett skilte mellom to oppsigelsesbegreper, Kündigung og Entlassung, som knyttet seg til henholdsvis erklæringen av oppsigelsen og opphøret etter oppsigelsestiden.

Tysk rett forela to prejudisielle spørsmål for EU-domstolen. Det første spørsmålet i saken gjaldt forståelsen av begrepet «afskedigelse» i direktivet og om dette viste til oppsigelseserklæringen eller om det viste til ansettelsesforholdets opphør etter oppsigelsestidens utløp.<sup>24</sup> Domstolen tolket begrepet slik at det viste til når arbeidsgiveren først erklærte at arbeidsavtalen oppsies.<sup>25</sup> Domstolen viste til at begrepet måtte anses som fellesskapsrettslig og at ulike språkversjoner i noen grad ga støtte til dette tidspunktet, samt at det var i tråd med oppfyllelsen av formålet om å unngå eller begrense oppsigelser.<sup>26</sup> Begrepet oppsigelser sikter dermed til det tidspunktet oppsigelseserklæringer gis.

Det har også betydning når antallet beregnes. I § 15-2 (2) knytter tidspunktet av reglenes gjennomføring seg til arbeidsgivers vurderinger av masseoppsigelser. Dette taler for at det på dette tidspunktet må være klargjort om reglene faktisk skal anvendes. Det er en mulighet for at det endelige antallet skiller seg fra det vurderte antallet, særlig siden det er et formål med reglene å unngå eller redusere oppsigelser, jf. § 15-2 (2). Beregningen av arbeidstakere er omtalt i en dom fra Frostating lagmannsrett, LF-2003-21015.

I denne saken ble 13 arbeidstakere vurdert oppsagt, mens 8 til slutt ble oppsagt.

---

<sup>24</sup> Sak C-188/03 premiss 25

<sup>25</sup> Sak C-188/03 premiss 39

<sup>26</sup> Sak C-188/03 premiss 33-34 og 38

Lagmannsretten uttalte at «En arbeidsgiver som *vurderer* å oppsi minst 10 arbeidstakere innenfor 30 dager, skal følge disse reglene».<sup>27</sup> Det avgjørende for om reglene kom til anvendelse var altså det vurderte antallet oppsagte. Dette tilsier at antallet skal beregnes ut i fra det vurderte antallet oppsagte, altså på vurderingsstadiet.

I vurderingen av hvem som skal medberegnes tar man også med «Andre former for opphør av arbeidskontakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold» hvis det sies opp minst fem, jf. § 15-2 (1) andre punktum. Dette følger også av direktivet art. 1.

Eksempler på slike andre former for opphør gis i forarbeidene, hvor det nevnes

«(...) avtaler om førtidspensjonering og tilfeller der hvor arbeidstaker selv sier opp sin stilling mot at vedkommende mottar et særskilt vederlag, såkalte bonusordninger».<sup>28</sup>

Det poengteres videre i forarbeidene at dette skal hindre at arbeidsgiver omgår reglene. Man skal altså ikke kunne gjøre slike avtaler for å komme seg under det antallet som gjør at reglene kommer til anvendelse. Slike opphørsformer regnes derfor med såfremt fem eller flere sies opp. Hvis arbeidsgiver for eksempel, innenfor 30 dager, inngår avtaler om førtidspensjonering med syv arbeidstakere og i tillegg vurderer oppsigelse av seks arbeidstakere, vil disse 13 tilfredsstille antallet. Er det derimot kun tre oppsigelser er det ikke nok, selv om 10 fratrer, fordi det kreves at minst fem sies opp.

Det må foretas en samlet beregning av hvor mange berørte arbeidstakere som vurderes oppsagt. I løpet av 30-dagers perioden må dette antallet totalt være minst 10 som en nedre terskel, hvor også eventuelle opphør etter avtale tas med hvis minst fem sies opp, jf. § 15-2 (1).

#### 2.5.2.2 Virksomhetsbegrepet

Antallet oppsagte må beregnes i forhold til et nærmere bestemt område. I § 1-2 er

---

<sup>27</sup> LF-2003-21015

<sup>28</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994). s.17

virksomhet brukt i forbindelse med lovens generelle anvendelsesområde «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», som omtalt ovenfor i punkt 2.3. Paragraf 15-2 (1) benytter ikke begrepet. Direktivet art. 1 nr.1 a) i) benytter begrepet «virksomheder» i forbindelse med antallet oppsagte. Begrepet er ikke nærmere definert. Innholdet i virksomhetsbegrepet er av betydning å kartlegge, fordi beregningen for hva som anses som masseoppsigelser etter § 15-2 (1) foregår innenfor virksomheten.

Spørsmålet er hva som anses som en virksomhet i relasjon til beregningsreglene i § 15-2. Spørsmålet kompliseres og aktualiseres særlig ved ulike selskapsstrukturer, fordi det kan foreligge et konsern med flere selskaper, enkeltstående selskaper og mindre enheter/underavdelinger innenfor selskapet. Disse kan igjen være deler av eller selvstendige juridiske enheter. Det må undersøkes om en mindre enhet er en selvstendig virksomhet eller en del av en større virksomhet. Et eksempel kan illustrere problematikken knyttet til virksomhetsbegrepet. Ved nedbemanning vurderes 9 arbeidstakere oppsagt i A og 9 i B over 30 dager. A og B er deler av selskap C. Hva blir da utfallet om det er henholdsvis en eller to virksomheter? Er det en virksomhet C, vil antallet oppsagte 18 og man er over terskelen i virksomheten. Er det to selvstendige virksomheter er det ikke et tilfresstillende antall i noen av virksomhetene. Dette eksempelet vil være anvendbart om A og B er underavdelinger i C og også om det er et konsern.

Det følger av forarbeidene at det som regel vil være sammenfall mellom virksomhetsbegrepet og rettssubjektet arbeidsgiver.<sup>29</sup> I forarbeidene uttales at «For de fleste praktiske tilfeller vil en virksomhet være det som etter alminnelig språkbruk er en bedrift».<sup>30</sup> Videre gis det i forarbeidene uttrykk for at i et nettverk eller konsern vil de enkelte virksomhetene som regel være arbeidsgiver og utgjøre en virksomhet etter loven. Fougner<sup>31</sup> gir basert på rettspraksis og annen juridisk teori uttrykk for at det med

---

<sup>29</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s.74, se også NOU.2004:5 s.148

<sup>30</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005), s.74

<sup>31</sup> Fougner 2011, s.313

virksomheten menes rettssubjektet som arbeidstakeren har et ansettelsesforhold til. Dette tilsier at man som et utgangspunkt kan si at den bedriften der man er ansatt vil være en virksomhet.

Høyesterettsdommen inntatt i Rt.1992.776, Sparebanken Nord-dommen, har betydning for forståelsen av virksomhetsbegrepet i forhold til § 15-7.

Saken gjaldt masseoppsigelser ved nedleggelse av 18 filialer hos Sparebanken Nord-Norge. Hver avdeling ble vurdert separat. Tre oppsagte arbeidstakere hevdet at oppsigelsene var usaklige. Høyesterett kom til at oppsigelsene var saklige. Virksomhetsbegrepet ble ikke benyttet i dommen, men § 15-7 knytter vurderingen av saklige oppsigelser opp mot virksomheten som utvelgelseskrets og virksomheten må følgelig avgrenses.

Høyesterett uttrykte i denne sammenheng at det ikke var urimelig at det ble gjort en vurdering knyttet opp mot den enkelte filial av banken.<sup>32</sup> Retten tok i betraktning momenter som at banken totalt sett opererte på et stort område rent geografisk, at det var gjort nylige fusjoner av lokale banker, at arbeidstakerne var ansatt ved de enkelte filialene, hva som ble ansett praktisk, hva som ville skape mest ro og om dette var gjennomført konsekvent.<sup>33</sup> I dette tilfellet var enkelte filialene selv arbeidsgivere, men dette var kun et moment. Etter dommen vil altså virksomheten kunne begrenses til en mindre enhet hvis det etter en vurdering anses rimelig. I denne sammenheng har virksomhetsbegrepet betydning for utvelgelsen, men i forhold til § 15-2 kan det få betydning for reglenes anvendelse og hensynet til arbeidstakernes beskyttelse vil da kunne tillegges større vekt.

I en dom fra EU-domstolen, Sak C-449/93, Rockfon A/S mot Specialarbejderforbundet i Danmark, fikk forståelsen av virksomhetsbegrepet betydning for beregningen.

Saken gjaldt nedbemanning i selskapet Rockfon A/S som var en del av Rockwool Gruppen.

---

<sup>32</sup> Rt.1992.776, s.782

<sup>33</sup> Rt.1992.776, s.781-782

Domstolen uttalte om virksomhetsbegrepet at det er fellesskapsrettslig og det menes med dette enheten der de berørte arbeidstakerne er satt for å utøve sitt virke i den konkrete sammenhengen.<sup>34</sup> Om det var opprettet et felles organ for ansettelse og oppsigelse med beslutningsmyndighet var ikke avgjørende ved vurderingen.<sup>35</sup> Dette tilsier at virksomheten som utgangspunkt vil være den enheten hvor man er ansatt, uavhengig av hvem som beslutter nedbemanning. En annen dom fra EU-domstolen, Sak C-270/05, Athinaiki Chartopiia AE. mot L. Panagiotidis m.fl., omtaler også virksomhetsbegrepet.

Saken gjaldt nedleggelse av et produksjonsanlegg. Virksomhetsbegrepet var av betydning for om produksjonsanlegget var en egen virksomhet.

I denne sammenheng uttrykker EU-domstolen at det kan anses som en egen virksomhet, selv om det er en enhet innenfor en bedrift, hvis det er «(...) en særskilt enhed med en vis permanent og stabil karakter (...)» som har egne oppgaver de klarer å løse.<sup>36</sup> Det må gjøres en konkret vurdering.<sup>37</sup> Forhold som at det er tale om et selvstendig rettslig subjekt, selvstendig beliggenhet, felles administrasjon, felles regnskapsavdeling eller egen teknologi var etter domstolens mening ikke av avgjørende betydning for definisjonen av begrepet.<sup>38</sup> Dette tilsier at en mindre enhet kan utgjøre en selvstendig virksomhet hvis den har visse trekk som gjør at den anses som noe mer enn bare en del av en større virksomhet. Dette gjelder selv om den i praksis på noen måter er knyttet til en større virksomhet.

Rettstekniske hensyn tilsier klare regler slik at begrepet ikke anvendes slik arbeidsgiver finner det hensiktsmessig i forhold til beregningen i det konkrete tilfellet. Det er poengtert av EU-domstolen at formålet om å beskytte arbeidstakerne har betydning for begrepets

---

<sup>34</sup> Sak C-449/93 premiss 34

<sup>35</sup> Sak C-449/93 premiss 22 og 25

<sup>36</sup> Sak C-270/05 premiss 27

<sup>37</sup> Sak C-270/05 premiss 26

<sup>38</sup> Sak C-270/05 premiss 28-29

innhold.<sup>39</sup> Dette tilsier at formålet med reglene skal vektlegges og at virksomhetsbegrepet tolkes slik at reglenes anvendelsesområde ikke innsnevres i arbeidstakernes disfavør.

Etter dette må det kunne sies at det som utgangspunkt vil være slik at virksomhetsbegrepet, i relasjon til masseoppsigelser i § 15-2, er den bedriften man er ansatt i. Mindre enheter innenfor dette kan også etter rettspraksis og formålsbetraktninger etter en vurdering anses som selvstendige virksomheter.

### 2.5.3 Ikke begrunnet i arbeidstakers forhold

For det andre skal oppsigelsene av arbeidstakerne skje «uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold», jf. § 15-2 (1). Ved oppsigelser på grunn av forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, vil oppsigelsene telle med i beregningen av antall oppsigelser etter § 15-2 (1) for om det foreligger en masseoppsigelse. Etter direktivet art. 1 nr.1 a) er det også et krav at det skal være av grunner som ikke skyldes arbeidstakeren.

Spørsmålet av betydning er derfor hva som anses som «arbeidstakers forhold» etter § 15-2 (1). Etter en naturlig språklig forståelse er dette de forhold som kan tilskrives arbeidstakeren selv. Etter § 15-7 (1) skal saklig begrunnelse for oppsigelsen knytte seg til arbeidstakers, arbeidsgivers eller virksomhetens forhold. Det vil som utgangspunkt derfor kunne sies at det som er arbeidstakers forhold har en grense mot det som er å anse som virksomhetens eller arbeidsgivers forhold slik at dette ikke omfattes. Fanebust omtaler grensen mellom virksomhetens forhold og arbeidstakers forhold og mener det er avgjørende om det direkte grunnlaget kan tilbakeføres noen forhold knyttet til arbeidstakeren.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Sak C-449/93 premiss 29-30

<sup>40</sup> Fanebust 2001, s.105

Forhold som knytter seg til arbeidstakeren er for eksempel oppsigelser eller avskjed på bakgrunn av at arbeidstakeren ikke har oppfylt pliktene etter arbeidsavtalen eller arbeidsreglement.<sup>41</sup> Andre eksempler på arbeidstakers forhold er at arbeidstakeren selv ønsker å gå til oppsigelse. Arbeidstaker kan også samtykke i en oppsigelse, men dette kan likevel i noen tilfeller være med i beregningen, se punkt 2.5.2.1. Arbeidsgivers og virksomhetens forhold er for eksempel knyttet til tiltak for rasjonalisering eller driftsinnskrenkning, som nevnt i § 15-7 (2).

En dom fra EU-domstolen, Sak C-55/02, Kommisjonen mot Portugal, går nærmere inn på hva som ligger i arbeidstakers forhold.

Saken gjaldt traktatbrudd og EU-domstolen mente Portugal hadde brutt sine forpliktelser fordi portugisisk lov definerte masseoppsigelser slik at oppsigelser på grunn av forhold som ikke var knyttet til arbeidstakeren likevel ikke ble regnet med.

Domstolen uttrykte i denne sammenheng at begrepet «avskedigelse», ikke er definert i direktivet.<sup>42</sup> Begrepet skulle fortolkes, basert på bestemmelsens kontekst og direktivets formål, slik at alle opphør som ikke var knyttet til ønske eller samtykke fra arbeidstakeren skulle omfattes og det var ikke betinget av at årsakene berodde på vilje fra arbeidsgivers side.<sup>43</sup> Domstolen uttrykker at selv om de aktuelle omstendigheter ikke er basert på vilje fra arbeidsgivers side, kan det ikke utelukke at direktivet får anvendelse overfor oppsigelser basert på denne årsaken.<sup>44</sup> Hvis arbeidsgiver ikke ønsker oppsigelser men ikke har noen annen mulighet vil det likevel ikke bety at forholdene karakteriseres som arbeidstakers forhold. Arbeidstakers forhold er noe arbeidstakeren selv rår over.

Det som i § 15-2 (1) anses som «arbeidstakeres forhold» er forhold som knytter seg til arbeidstakeren selv og dette avgrenses mot forhold knyttet til arbeidsgiveren og

---

<sup>41</sup> Barnard 2012, s.633

<sup>42</sup> Sak C-55/02 premiss 44

<sup>43</sup> Sak C-55/02 premiss 50-51

<sup>44</sup> Sak C-55/02 premiss 60

virksomheten. De oppsigelsene som tas med i beregningen av om det foreligger en masseoppsigelse i § 15-2 (1) er oppsigelser på grunn av årsaker som ikke er begrunnet i «arbeidstakeres forhold».

## **2.6 Partene i prosessen**

### **2.6.1 Representanter på arbeidsgiversiden**

Er masseoppsigelser aktuelt er det arbeidsgiveren som har ansvaret for informasjon og drøfting, jf. § 15-2 (2) og dette følger også av direktivet. Det har betydning å klargjøre arbeidsgiverbegrepet nærmere for å vite hvem som har ansvaret for at reglene i § 15-2 gjennomføres.

Spørsmålet er derfor hva som omfattes av begrepet «Arbeidsgiver» i § 15-2 (2).

Arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. § 1-8 (2). Etter en naturlig språklig forståelse omfattes da alle arbeidsgivere som omfattes av loven, da det ikke gjøres noen begrensninger. Hvis en annen enn arbeidsgiver styrer virksomheten presiseres det i loven at tilsvarende vil gjelde for vedkommende, jf. § 1-8 (2) andre punktum. I § 15-2 (2) sjette punktum, presiseres det at drøftingsplikten ligger hos arbeidsgiveren også i tilfeller hvor oppsigelsene har grunnlag hos andre enn arbeidsgiveren og vedkommende har beslutningsmyndighet over arbeidsgiveren, som eksempelvis vil kunne være tilfelle i et konsern. Dette er også angitt i direktivet art. 2 nr.4.

Etter forarbeidene<sup>45</sup> vil som regel rettssubjektet arbeidsgiver være det som anses som virksomheten. Virksomhetsbegrepet er omtalt i punkt 2.5.2.2. Det fremgår videre av

---

<sup>45</sup> Ot.prp. nr.49, s.74, se også NOU.2004:5, s.148



forarbeidene i denne sammenhengen at dersom virksomheten eies og drives av en juridisk person er arbeidsgiveren denne, «(...) mens arbeidsgiverfunksjonene vil utøves av den juridiske persons organer eller andre som kan opptre på dennes vegne».<sup>46</sup> For eksempel har administrerende direktør, daglig leder eller andre ansvaret for utførelsen av pliktene.

Direktivet benytter begrepet «arbejdsgiver» flere steder, uten at dette defineres. I en dom fra EU-domstolen, Sak C-32/02, Kommisjonen mot Italia, går EU-domstolen nærmere inn på hvem som regnes som arbeidsgiver.

Saken gjaldt traktatbrudd og Italia hadde brutt forpliktelsene da de hadde en for snever arbeidsgiverdefinisjon.

Domstolen uttaler at alle arbeidsgivere etter ordlyden og formålet omfattes og at arbeidsgiverbegrepet også omfatter arbeidsgivere i virksomheter som ikke har økonomisk gevinst som formål.<sup>47</sup> Dette tilsier at arbeidsgiverbegrepet omfatter alle arbeidsgivere.

Etter dette må arbeidsgiverbegrepet i § 15-2 altså forstås slik det er virksomheten som er arbeidsgiver og en eller flere kan handle på vegne av denne. Det er ingen begrensninger knyttet til begrepet slik at alle arbeidsgivere som omfattes av arbeidsmiljølovens regler, jf. § 1-2, vil være ansvarlige for at forpliktelsene etter § 15-2 overholdes.

## 2.6.2 Representanter på arbeidstakersiden

Arbeidsgiveren skal gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte for arbeidstakerne, jf. § 15-2 (2). Tillitsvalgte skal videre bli informert om opplysninger som er relevante, jf. § 15-2 (3). Det er altså ikke slik at de enkelte arbeidstakerne har denne rettigheten. Tillitsvalgte har også en rett til å søke bistand fra sakkyndige, jf. § 15-2 (2) femte punktum. Det har betydning å klargjøre nærmere hvem som har rettigheter etter § 15-2.

---

<sup>46</sup> Ot.prp. nr.49, s.74

<sup>47</sup> Sak C-32/02 premiss 26

Etter direktivet er uttrykket «repræsentanter for arbeidstagerne» anvendt, og disse er nærmere beskrevet som de som har funksjon av å være representanter for arbeidstakerne etter medlemsstatens lov eller praksis. En dom fra EU-domstolen, Sak C-383/92, Kommisjonen mot Storbritannia og Nord Irland, er relevant i denne sammenhengen.

Saken gjaldt traktatbrudd og Storbritannia og Nord Irland hadde brutt forpliktelsene da reglene i nasjonal lovgivning tilsa at arbeidsgiver kunne nekte å anerkjenne arbeidstakerrepresentanter.

Domstolen tolket direktivet slik at det ikke var overlatt til medlemslandene om representanter overhodet skulle utpekes, men at det kun overlater bestemmelsen av de nærmere reglene for denne ordningen.<sup>48</sup> Det må nødvendigvis foreligge noen å gi informasjon til og noen drøfte med for at forpliktene skal kunne overholdes.<sup>49</sup> Dommen gir altså uttrykk for at landene etter nasjonal rett selv kan bestemme hvordan representantene velges, men poengterer at representanter skal velges.

Spørsmålet er dermed hva som etter nasjonal rett ligger i begrepet «tillitsvalgte» i § 15-2. Det fremgår ikke noen definisjon av loven. En naturlig språklig forståelse av tillitsvalgt innenfor arbeidsrettslig terminologi vil være en som er valgt innenfor gruppen av de som er organiserte og også vanligvis selv er organisert. Ved en aktuell virksomhet vil dette altså si tillitsvalgte i de fagforeningene som er representert.

I forarbeidene gis det uttrykk for at begrepet må defineres konkret i hver bestemmelse, men at «Det avgjørende skal fortsatt være om de arbeidstakerne som berøres av de konkrete spørsmål det er tale om, er representert».<sup>50</sup> Videre gis det i forarbeidene uttrykk for at dette ikke bare vil omfatte de som er organisert, men også uorganiserte i en fast sammenslutning eller en sammenslutning som har et ad-hoc preg. Forarbeidene taler for at det må legges til

---

<sup>48</sup> Sak C-383/92 premiss 19

<sup>49</sup> Sak C-383/92 premiss 20

<sup>50</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s.121

grunn en vid ramme for hvilke personer som er ment å falle innenfor begrepet slik at flere enn de som etter alminnelig språkbruk anses om tillitsvalgte vil kunne omfattes.

Evju<sup>51</sup> gir uttrykk for at også representanter i organer innenfor selskapet for eksempel i styrer eller bedriftsforsamlinger og verneombud vil kunne omfattes og også arbeidsmiljøutvalg og andre samarbeidsorganer kan være aktuelle representanter. Det vises altså til en mye større gruppe enn ordlyden i utgangspunktet skulle tilsi. Når det er tillitsvalgte og ikke er den enkelte arbeidstaker som etter § 15-2 har rett, er det viktig at disse fungerer som representanter. Alle har i utgangspunktet likt behov for representasjon. Likhetsbetraktninger taler derfor også for at begrepet skal tolkes videre enn ordlyden tilsier, slik at det omfatter representanter for alle arbeidstakere, organiserte og uorganiserte, på lik linje.

Etter dette tolkes begrepet «tillitsvalgte» i § 15-2 videre enn det som følger av ordlyden og i henhold til tradisjonell ordbruk. Arbeidstakerne skal være representert og det må derfor være representanter for alle organiserte så vel som uorganiserte arbeidstakere.

## **2.7 Innholdet i den kollektive informasjons- og drøftingsplikten**

### **2.7.1 Innledning**

Den kollektive informasjons- og drøftingsplikten er arbeidsgiver forpliktet til å overholde overfor tillitsvalgte når masseoppsigelser vurderes, jf. § 15-2. Det er derfor av betydning å redegjøre for innholdet både i drøftingsplikten og informasjonsplikten og dette gjøres i henholdsvis punkt 2.7.2 og 2.7.3. I punkt 2.7.4 knyttes det noen kommentarer til sammenhengen mellom disse pliktene. I punkt 2.7.5 følger en kort sammenfatning.

---

<sup>51</sup> Evju 2010, s.435

### 2.7.2 Innholdet i drøftingsplikten

Spørsmålet er hva drøftingsplikten innebærer. Uttrykket «drøftinger» benyttes i § 15-2 (2). Drøftingsplikten følger av direktivet art. 2 og her benyttes uttrykket «konsultationer». Etter en naturlig språklig forståelse kan drøfting forstås som at man skal ha en dialog på en slik måte at man blir hørt og får muligheten til å komme med synspunkter og forslag. Konsultasjoner må anses å innebære noe av det samme. Det fremgår av lovteksten og direktivet ulike formål med drøftingene selv om det konkrete innholdet i drøftingene ikke er angitt. Hvis masseoppsigelser vurderes skal arbeidsgiver starte og gjennomføre drøfting og dette skal gjøres «med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte», jf. § 15-2 (2). Unngåelse eller reduksjon av masseoppsigelser kan anses som et hovedformål. Man skal forsøke å finne andre muligheter enn oppsigelser eller finne løsninger slik at det om mulig kan få et mindre omfang.

Det er videre et spørsmål om det er et krav om at slik avtale som nevnt i § 15-2 (2) inngås for at reglene er overholdt. Hvis partene ikke blir enige kan dette etter ordlyden ikke ses på som et krav, da loven ikke sier dette. Ordet «drøftinger» taler mot at avtale er et krav. Forarbeidene<sup>52</sup> gir uttrykk for at det er klart at hvis avtale ikke er oppnådd, fører ikke dette til at oppsigelsene blir ugyldige. Dette kan tale for at avtale ikke er et krav, men kan også være ment knytte seg til virkningene av brudd. Det følger også av forarbeidene at «Ettersom arbeidsgivers standpunkt er avgjørende dersom en ikke kommer fram til en avtale anser departementet ordet "drøftinger" for mer dekkende enn "forhandlinger" for disse situasjonene».<sup>53</sup> Forhandlinger kan sies å innebære noe mer enn drøftinger. I et obiter dictum i Junk-dommen uttalte retten at det er en såkalt forhandlingsplikt.<sup>54</sup> Denne dommen er omtalt ovenfor i punkt 2.5.2.1. En mulig tolkning er at dette betyr mer enn bare

---

<sup>52</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.11

<sup>53</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.11

<sup>54</sup> Sak C-188/03 premiss 42-43

konsultasjoner. Evju<sup>55</sup> mener imidlertid at det med dette kun er ment å poengtere formålet med reglene og ikke at det er en betingelse at det inngås en avtale mellom partene. Etter dette kan det ikke anses som et krav at avtale må være inngått for at drøftingsplikten skal være overholdt.

Paragraf 15-2 (2) tredje punktum sier at «Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert». Det er altså også et formål at hvis det ikke er slik at oppsigelser kan unngås, er det ønskelig at konsekvensene skal bli så lite inngripende som mulig. Sosiale tiltak skal være et tema i drøftingene hvor det blant annet skal tas sikte på å vurdere å omplassere eller omskolere de oppsagte, jf. § 15-2 (2) fjerde punktum.

Arbeids- og velferdsetaten vil her kunne bistå, se punkt 2.9. Det fremgår av § 15-2 (2) andre punktum at dersom det vurderes nedleggelse av virksomheten eller en del av virksomheten som er selvstendig, og dette er en masseoppsigelse, skal man drøfte muligheten av at driften videreføres «herunder om mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten». I slike situasjoner vil det for eksempel kunne være aktuelt å drøfte en løsning som innebærer videre drift gjennom franchising.

Hvordan drøftingene konkret skal gjennomføres er ikke nærmere omtalt i § 15-2.

Drøftingene må imidlertid ha realitet.<sup>56</sup> Dette må prege innholdet. Det kreves at arbeidsgiver finner en egnet måte forpliktelsene kan oppfylles på, for eksempel i møter. Drøftingene vil i noen tilfeller kunne foregå i flere faser, for eksempel vil det i noen tilfeller kunne drøftes alternative tiltak til nedbemanning i tillegg til at det senere må drøftes forhold tilknyttet nedbemanningen hvis nedbemanning er aktuelt.<sup>57</sup> Johansen<sup>58</sup> gir uttrykk for at opplysninger gitt må følges opp i etterfølgende drøftinger. Sammenhengen mellom informasjon og drøfting er omtalt nedenfor i punkt 2.7.4. Det nærmere innholdet i

---

<sup>55</sup> Evju, 2005 s.270

<sup>56</sup> Ot prp. nr.71 (1991-1992) s.11

<sup>57</sup> Fougner 2011, s.287-288

<sup>58</sup> Johansen 2011, s.645

drøftingene vil kunne være noe forskjellig i de ulike tilfellene etter hvordan den konkrete prosessen utarter seg. Det må ses hen til formålet om å komme frem til en avtale og å unngå eller redusere oppsigelser eller redusere konsekvensene av disse, etter § 15-2 (2).

### 2.7.3 Innholdet i informasjonsplikten

Spørsmålet er hva informasjonsplikten innebærer. I henhold til § 15-2 (3) har arbeidsgiver informasjonsplikt overfor tillitsvalgte om «alle relevante opplysninger». Videre følger en liste jf. bestemmelsens litra a) - h) som det skal gis informasjon om i en skriftlig melding. Tillitsvalgte kan kreve informasjonen gitt i denne opplistingen. Dette er imidlertid ikke en uttømmende liste, men kun et minimum av det som kan kreves, jf. ordet «herunder» i § 15-2 (3) første punktum. Hvis annen informasjon omfattes av det loven omtaler som «relevante opplysninger» vil arbeidsgiver ha informasjonsplikt om dette, selv om det ikke inngår i opplistingen. Dette følger også av direktivet art. 2.

De forholdene arbeidsgiver skal gi informasjon om, som er opplistet og som alltid regnes som relevante, fremgår av § 15-2 (3) litra a) - h). Etter bestemmelsens litra a skal det informeres om årsaker til oppsigelser. Litra b nevner mulig antall oppsagte. Hvilke arbeidsgrupper som er sysselsatt skal det også informeres om, jf. litra c. Etter forarbeidene<sup>59</sup> vil dette kunne inkludere informasjon som er nyttig om hvilke arbeidsoppgaver de som er aktuelle har og om de er fulltidsansatte eller deltidsansatte. Det skal videre informeres om normalt antall ansatte og hvilke arbeidstakergrupper som arbeider der normalt, jf. henholdsvis litra d og e. Etter litra f skal det informeres om i hvilket tidsrom det er aktuelt med oppsigelser. Litra g nevner forslag til utvelgelseskriterier og litra h forslag til kriterier for sluttvederlagsberegning. Etter forarbeidene<sup>60</sup> blir dette aktuelt hvor det er vederlag som overstiger den alminnelige lønnen vedkommende har innenfor oppsigelsestiden. Kjeldsberg<sup>61</sup> mener at det ikke kan kreves opplysninger om

---

<sup>59</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994) s.18

<sup>60</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994) s.18

<sup>61</sup> Kjeldsberg 2004, s.226

konkret utvelgelse og dermed ikke lister over ansiennitet og vurderinger knyttet til kompetanse og opplysninger om forhold av sosial art. Ifølge Kjeldsberg skal da heller ikke dette drøftes med tillitsvalgte.

Spørsmål bli dermed hva som anses som relevant ut over dette og da også omfattes av informasjonsplikten. Etter en naturlig språklig forståelse vil det være forhold som det er av betydning for tillitsvalgte å få i tilknytning den aktuelle nedbemanningen. Kjeldsberg sier at «Begrepet ”relevante opplysninger” må etter min mening avgrenses i forhold til hva som skal drøftes med de tillitsvalgte. Sammenhengen i regelverket tilsier dette».<sup>62</sup>

Sammenhengen mellom informasjon og drøfting omtales i punkt 2.7.4. Hva som regnes som «relevante opplysninger» ellers vil da til dels kunne variere mellom de konkrete tilfellene. Det må gjøres en vurdering i hvert enkelt tilfelle av hvilke opplysninger som faller innenfor kategorien. Det som er «relevante opplysninger» utover det opplistet i § 15-2 (3) må etter dette være det som i tillegg er av betydning at det informeres om i den konkrete saken.

#### 2.7.4 Sammenhengen mellom kravet til drøftinger og kravet til informasjon

Informasjons- og drøftingsplikten kan i lovteksten skilles fra hverandre. Lovteksten må imidlertid forstås og tolkes ut fra konteksten. Informasjon og drøfting kan ikke ses på som to isolerte krav, fordi informasjonen påvirker drøftingene og motsatt legger drøftingene føringer for informasjonsplikten.<sup>63</sup> Informasjonen kan ses på som et utgangspunkt for drøftingene. Se punkt 2.8 for når pliktene oppstår. Informasjonen vil gis ut fra hvilke forhold som er relevante, jf. § 15-2 (3). Dette vil da også sannsynligvis være relevant å ta opp i drøftingene. Det kreves informasjon for å drøfte og hvis det ikke er informert om noe vil dette kunne forplante seg til drøftingene. Det nærmere innholdet i informasjons- og

---

<sup>62</sup> Kjeldsberg 2004, s.225

<sup>63</sup> Kjeldsberg 2004, s.225-226. Se også Johansen 2011, s.645

drøftingsplikten vil også variere med det konkrete tilfellet. Dette viser betydningen av at det er viktig at disse pliktene ses i sammenheng i prosessen.

### 2.7.5 Sammenfatning

Drøftingsplikten i § 15-2 (2) innebærer at arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte og siktemålet er «å komme fram til en avtale», men avtale er ikke et krav. Formålene etter bestemmelsen om å unngå og redusere oppsigelser, samt redusere konsekvensene av oppsigelser står sentralt. Informasjonsplikten i § 15-2 (3) innebærer at det skal informeres om «alle relevante opplysninger». Dette omfatter det som er opplistet i loven og i tillegg vil andre forhold av betydning omfattes. Det nærmere innholdet i den kollektive informasjons- og drøftingsplikten er noe vagt og må ses i sammenheng og i forhold til det konkrete tilfellet.

## 2.8 Når inntretr informasjons- og drøftingsplikten?

### 2.8.1 Når foreligger det en plikt til å drøfte?

Etter § 15-2 (2) er det arbeidsgiveren «som vurderer å gå til masseoppsigelser» som «så tidlig som mulig» skal drøfte dette med tillitsvalgte, jf. § 15-2 (2).

I direktivet art. 2 nr.1 benyttes uttrykksmåten «Når arbeidsgiver påtænker at foretage kollektive afskedigelser» og «i tilstrækkelig god tid». Drøftingsplikten i § 15-2 knyttes altså til dette tidspunktet som det derfor er av betydning å fastsette.

Spørsmålet er derfor hva som nærmere ligger i uttrykksmåten «så tidlig som mulig» i § 15-2 (2). Ordlyden tilsier at dette er tidspunktet hvor arbeidsgiveren først vurderer



masseoppsigelser som aktuelt. Dette er imidlertid lite presist. En vurdering kan innebære alt fra en tanke til mer seriøse overveielser knyttet opp mot en beslutning. I forarbeidene<sup>64</sup> er det uttrykt at «Drøftinger må innledes på et så tidlig tidspunkt at de blir reelle». Hvis drøftinger innledes etter at det er tatt en beslutning vil det ikke i realiteten være noe å drøfte. Eventuelle innspill vil ikke kunne påvirke beslutningen og formålet med drøftingene forsvinner.

Hovedavtalen LO-NHO<sup>65</sup> § 9-4 bruker også uttrykket «så tidlig som mulig». Ved tolkningen av § 15-2 er det relevant hvordan begrepet forstås i tariffavtale. En dom fra Arbeidsretten, ARD 1996.130, kan belyse dette.

Saken gjaldt en kontrakt mellom Statoil og Transocean. Her var det lagt frem et fortrolig tilbud og tillitsvalgte ble derfor ikke informert før forhandlingene var over og kontrakten signert.

Ved tolkningen av begrepet «så tidlig som mulig», i den daværende Hovedavtale § 9-2, uttrykte flertallet i Arbeidsretten at et av bestemmelsens hovedformål er at beslutningene hos bedriften skulle kunne påvirkes av tillitsvalgte og uttalte at dersom det er aktuelt «(...) oppstår drøftingsplikten ”så tidlig som mulig” hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene».<sup>66</sup> Dette viser at man må se hen til formålet og at faktisk påvirkningsmulighet står sentralt.

I Junk-dommen, Sak C-188/03, omtalt i punkt 2.5.2.1, ga domstolen uttalelser knyttet til tidspunktet for både informasjon, drøftelse og underrettelse. Domstolen viste i dommen til ordlyden i direktivets art. 2 nr.1 og direktivets art. 3 nr.1, som omhandler arbeidsgiverens forpliktelser, og peker på at ordlyden sikter til at en avgjørelse ennå ikke er besluttet og at pliktene oppstår før oppsigelser kan gis.<sup>67</sup> De forpliktelser arbeidsgiveren har og som skal

---

<sup>64</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992), s.11

<sup>65</sup> Landsorganisasjonen i Norge (LO), 2010

<sup>66</sup> ARD.1996.130 s. 134-135

<sup>67</sup> Sak C-188/03 avsnitt 35-37

utføres knytter seg altså til et tidspunkt hvor prosessen er i forberedende fase. I en dom fra EU-domstolen, Sak 284/83, som omhandlet masseoppsigelser i et selskap som gikk konkurs, uttalte domstolen at det er når det faktisk er tenkt på og ikke når det burde vært tenkt på, som er det aktuelle tidspunktet.<sup>68</sup>

I en annen dom fra EU-domstolen, Sak C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. mot Fujitsu Siemens Computers Oy (heretter omtalt som Fujitsu Siemens-dommen), uttalte domstolen seg også om tidspunktet for innledningen av konsultasjonene.

I denne saken forelå det en tvist mellom AEK og Fujitsu Siemens Computers OY. Fujitsu Siemens Computers var et nederlandsk datterselskap og del av et større konsern. Morselskapet besluttet at en fabrikk i Kilo i Finland skulle avvikles. Fujitsu Siemens Computers startet prosessen i 1999.

Medarbeidere har gjennom fagforeninger gått til sak fordi de mener det forligger brudd på reglene.

Finsk rett har forlagt flere spørsmål til prejudisiell avgjørelse av domstolen. Det første spørsmålet gjaldt tidspunktet for konsultasjonene og om det bare må overveies eller også konstateres et behov.<sup>69</sup> Domstolen konkluderte med at drøftingsplikten først oppstår «(...) når der i en konsern er truffet beslutninger af strategisk karakter eller vedrørende driftsmæssige ændringer, som tvinger arbejdsgiveren til at påtænke eller planlægge kollektive afskedigelser».<sup>70</sup> Domstolen argumenterer for at det ikke kan være på et senere tidspunkt, fordi når beslutningen er truffet er det for sent.<sup>71</sup> Domstolen spesifiserer tidspunktet ved å vise til formålet og at det heller ikke kan være tidligere, fordi det ikke er tilstrekkelig avklart og det gir mindre handlingsrom, påfører økte byrder og kan medføre unødvendig bekymring hos ansatte.<sup>72</sup> Drøftelsene må altså finne sted på riktig tidspunkt for at formålet skal kunne realiseres slik det er ment og tidsavvik i begge retninger medfører ulemper. Dette tilsier at plikten inntreffer når det er besluttet at det faktisk vurderes

---

<sup>68</sup> Sak 284/83 premiss 12 og 17

<sup>69</sup> Sak C-44/08 premiss 30 og 36

<sup>70</sup> Sak C-44/08 premiss 49

<sup>71</sup> Sak C-44/08 premiss 38 jf. sak C-188/03

<sup>72</sup> Sak C-44/08 premiss 45

masseoppsigelser. Domstolen uttalte at arbeidsgiver er forpliktet etter reglene uavhengig av hvem som har beslutningsmyndighet og i et konsern hvor morselskap har slik myndighet må det være bestemt hvilket datterselskap som er aktuelt.<sup>73</sup>

Med uttrykket «så tidlig som mulig» etter § 15-2 (2) vil det dermed etter rettspraksis inntre en plikt allerede på det stadiet hvor arbeidsgiver planlegger masseoppsigelser. Plikten vil ikke inntre ved enhver tanke eller overveielse. Det må være en konkret vurdering om masseoppsigelser.

### 2.8.2 Når foreligger det en plikt til å gi melding med opplysninger?

Melding med informasjon «skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger» jf. § 15-2 (3) andre punktum. Meldingen skal gis til tillitsvalgte, jf. § 15-2 (3) første punktum. Melding til Arbeids- og velferdsetaten omtales i punkt 2.9. I direktivet art. 2 nr.3 benyttes begrepet «tilstrækkelig god tid under konsultationerne». Informasjonsplikten må altså også knyttes til et nærmere bestemt tidspunkt for å klargjøre hva som skal til for at reglene i § 15-2 er overholdt.

Spørsmålet er når dette tidspunktet nærmere bestemt er. At det etter ordlyden i § 15-2 (3) andre punktum skal gis «senest samtidig» med innkallingen til drøfting viser tilbake til drøftingstidspunktet, som er omtalt ovenfor i punkt 2.8.1. Dette henger sammen med at det er en sammenheng også mellom innholdet i drøftingene og i informasjonen som gis. At man skal drøfte ulike forhold krever at man har informasjon å bygge drøftelsene på. Når ordlyden også angir «tidligst mulig» som et alternativ betyr dette at det skal gis så tidlig som mulig og at dette kan være før tidspunktet for drøftinger. I Fujitsu Siemens-dommen, Sak C-44/08, omtalt i punkt 2.8.1, uttalte domstolen at tidspunktet for

---

<sup>73</sup> Sak C-44/08 premiss 30 og 62-65

konsultasjoner ikke avhenger av om arbeidsgiver kan gi alle opplysninger.<sup>74</sup> Domstolen mente det også kan gis opplysninger under konsultasjonene.<sup>75</sup> Etter norsk rett er nok denne tolkningen uforenlig med ordlyden. Reelle hensyn tilsier imidlertid at opplysningene kanskje kan gis underveis, særlig hvis er behov for nye opplysninger det ikke har vært foranledning til å gi tidligere.

Tidspunktet for informasjon etter § 15-2 (3) andre punktum er i utgangspunktet ikke senere enn drøftingene, men det kan være tidligere. I særlige tilfeller kan unntak forekomme.

## **2.9 Underretning om nedbemanning til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8**

En melding tilsvarende den gitt tillitsvalgte skal av arbeidsgiver gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. § 15-2 (3) tredje punktum jf. arbeidsmarkedsloven § 8. Kravet til innholdet i denne meldingen vil dermed være tilsvarende meldingen til tillitsvalgte etter § 15-2 (3), som er omtalt i punkt 2.7.3. Denne meldingen skal etter arbeidsmarkedsloven § 8 (1) også gis «tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger», slik som meldingen til tillitsvalgte skal etter § 15-2 (3) omtalt i punkt 2.8.2. Tillitsvalgte har etter § 15-2 (4) adgang til å komme med kommentarer til denne meldingen overfor myndighetene. Denne meldingen går til Arbeids- og velferdsetaten i virksomhetens distrikt, jf. arbeidsmarkedsloven § 8 (2).

Underrettelsesplikt følger også av direktivet art. 3.

Etter § 15-2 (5) og arbeidsmarkedsloven § 8 (3) vil det gå en periode på 30 dager fra underretningen av Arbeids- og velferdsetaten til masseoppsigelsene tidligst får virkning. Det følger også av direktivet art. 4 at medlemslandene gis mulighet til å forkorte eller

---

<sup>74</sup> Sak C-44/08 premiss 50 og 55

<sup>75</sup> Sak C-44/08 premiss 52

forlenge 30-dagers perioden. Det er mulighet for forlengelse av fristen med inntil 30 dager etter arbeidsmarkedsloven § 8 (3), jf. § 15-2 (5) andre punktum. Dette må meddeles arbeidsgiver med skriftlig melding, jf. arbeidsmarkedsloven § 8 tredje punktum. Etter arbeidsmarkedsloven § 8 (4) skal Arbeids- og velferdsetaten benytte perioden til å «finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser». Det kan altså være aktuelt med noe kontakt mellom myndighetene og bedriften i denne perioden. Det er i forskrift<sup>76</sup> gitt nærmere regler om utsettelse. I forskriften § 1 er det uttrykt at fristen kan forlenges og det er to alternative vilkår. For det første hvis drøftinger ikke har vært ført før opprinnelig frist utløper, jf. forskriften § 1 litra a. For det andre hvis det foreligger klare tegn til at avtale vil inngås mellom partene ved forlenget frist, jf. forskriften § 1 litra b. Innskrenkninger iplikten kan fastsettes av Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8 (5).

## **2.10 Beslutningsmyndighet og betydningen av enighet i prosessen**

Det skal som nevnt i 2.7.2 drøftes med et avtaleformål, men arbeidsgiver har styringsrett og fatter til sist beslutningen uavhengig av enighet mellom partene. Enighet kan imidlertid likevel ha betydning. Rettspraksis kan bidra til å belyse betydningen av enighet. I en dom fra Høyesterett, inntatt i Rt.1992.776, omtalt i punkt 2.5.2.2, uttalte Høyesterett at «Vesentlig for meg er at banken bl.a. gjennom utvalget - og hermed i nær kontakt med de ansatte - ut fra den prekære situasjon som gjaldt hele bankens fremtid, på best mulig måte søkte å sikre både bankens og de ansattes interesser, og at de ansatte i hvert fall ikke hadde avgjørende innvendinger mot de fremgangsmåter som ble valgt».<sup>77</sup> Dommen gir et signal om at det i rettpraksis legges vekt på slik enighet mellom partene i prosessen. For eksempel i saker hvor det er enighet om den praktiske gjennomføringen eller om særlige avvik i vurderinger vil enighet mellom partene om at dette er til det beste kunne få betydning.

---

<sup>76</sup> Forskrift 19. september 1994 nr.897, jf. aml. § 20-2

<sup>77</sup> Rt.1992.776, s.781

### **3 Virkninger av brudd på reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser**

#### **3.1 Innledning**

I denne delen vil virkningene av brudd på reglene om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser gjennomgås. Reglene er omtalt i del 2. Hvilke virkninger som følger av brudd vil kunne ha betydning særlig for arbeidstakere som står i en slik prosess og mener at reglene i § 15-2 ikke er overholdt av arbeidsgiveren.

Først tas brudd på reglene opp i punkt 3.2. I punkt 3.3 vil virkningene av brudd på saksbehandlingsregler mer generelt omtales. Bestemmelser i tariffavtale om virkninger av brudd på informasjons- og drøftingsregler i tariffavtalen vil behandles i punkt 3.4.

Virkningene av brudd på reglene i § 15-2 gjennomgås i punkt 3.5. En samlet konklusjon og en vurdering av virkningene følger i del 4.

#### **3.2 Brudd**

Virkningene av brudd på § 15-2 inntreffer når reglene er brutt, det vil si når forpliktelsene om informasjon, drøfting og underretning ikke er overholdt. Reglene er ikke i alle sammenhenger like klare og hvorvidt det foreligger et brudd må avgjøres konkret.

Foreligger det brudd kan det likevel skilles mellom ulike typer brudd og ulik alvorlighetsgrad av bruddene. Dette vil i noen sammenhenger kunne få betydning for virkningene som følger av brudd.

For det første vil det kunne være brudd på informasjonsplikten, drøftingsplikten, underretningsplikten eller flere av disse. Det må altså ses på hvilke typer brudd de ulike sanksjonene knytter seg til. For det andre vil bruddet kunne være av større eller mindre alvorlighetsgrad. For eksempel vil det være mer alvorlig om det overhodet ikke er

informert, drøftet og underrettet enn om det foreligger mindre mangler i forhold til disse forpliktelsene. Det må ses i forhold til de ulike sanksjonene om et brudd vil få de samme virkningene uavhengig av om det er et grovt brudd eller et mindre brudd. Dette tas opp under de enkelte virkningene.

### **3.3 Generelt om virkninger av brudd på saksbehandlingsregler**

Sett i et overordnet perspektiv er reglene i § 15-2 som utgangspunkt regler om hvordan man går frem ved en masseoppsigelse, altså saksbehandlingsregler. Slike regler skiller seg fra materielle regler som knytter seg til innholdet i en avgjørelse.

Ser man hen til brudd på saksbehandlingsregler innenfor den alminnelige forvaltningsretten, etter lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967 § 41, er regelen at enkeltvedtaket er gyldig likevel når det foreligger «grunn til å regne med at feilen ikke kan ha virket bestemmende på vedtakets innhold». Ved eventuell ugyldighet må det foretas en vurdering av om vedtaket er ugyldig hvor blant annet sammenhengen mellom den feilen som er gjort og innholdet i vedtaket er momenter.<sup>78</sup> Videre momenter i denne vurderingen er graden av skjønn, feilens art og grovhet, tiden som har gått og om feilen er rettet og tid, subjektive forhold og om ugyldighet er til gunst eller skade kan medføre at ugyldighet likevel ikke blir resultatet.<sup>79</sup>

Etter arbeidsmiljøloven kan en oppsigelse kjennes ugyldig blant annet hvis det etter § 15-7 er en usaklig oppsigelse, jf. § 15-12 (1). Kravet til saklighet inneholder et element knyttet til saksbehandlingen som innebærer at den må være tilfredsstillende.<sup>80</sup> Saksbehandlingsfeil er ikke alene nok og skal feilen vektlegges må det være en «(...) rimelig grunn til å tro at

---

<sup>78</sup> Tvedt 2012, s.46-47

<sup>79</sup> Tvedt 2012, s.382-384

<sup>80</sup> Fanebust 2001, s.77

resultatet ville blitt et annet om bedriften hadde gått fram slik den skulle».<sup>81</sup> Vurderingen knytter seg til feilens betydning og dette ligner vurderingen i forvaltningsretten slik at momentene nevnt muligens vil kunne ha relevans også her, avhengig av det konkrete forhold.

En Høyesterettsdom, inntatt i Rt.1984.1058, Veslemøy Haslund-dommen, kan bidra til å illustrere hvordan saksbehandlingsfeil generelt kan få betydning i saklighetsvurderingen.

Saken gjaldt en skuespiller som var oppsagt fra Nationaltheatret. Oppsigelsen ble ansett saklig.

Retten mente det stred mot god saksbehandling at ikke skuespillerne hadde fått uttale seg men kom likevel til at feilen ikke hadde betydning i forhold til resultatet blant annet fordi spørsmålet uansett ville blitt tatt opp og saken senere var behandlet grundig.<sup>82</sup>

I Høyesterettsdommen, inntatt i Rt.1966.393, Papyrus-dommen, ble resultatet motsatt.

Saken gjaldt en regnskapssjef som var oppsagt ved rasjonalisering. Oppsigelsen ble ansett usaklig.

Retten mente bedriften burde forsøkt å drøfte og finne en løsning før vedkommende ble oppsagt, selv om det ikke forslå noen plikt til dette etter loven eller etter avtale, og hadde bedriften benyttet en annen fremgangsmåte kunne en annen ordning løst problemet.<sup>83</sup> Dette var i denne dommen et av momentene som medførte at oppsigelsen ikke ble ansett saklig begrunnet.<sup>84</sup> Dommene viser at saksbehandlingsfeil generelt er momenter i saklighetsvurderingen og det må vurderes konkret hvilken betydning brudd får.

Brudd på reglene i § 15-2 vil for eksempel kunne komme inn i vurderingen i § 15-7. Dette omtales nærmere under i punkt 3.5.4.2. Om brudd på § 15-2 kan medføre andre virkninger enn brudd på saksbehandlingsregler generelt vil omtales under virkningene nedenfor.

---

<sup>81</sup> Fanebust 2001, s.81

<sup>82</sup> Rt.1984.1058 s.1067

<sup>83</sup> Rt.1966.393, s.396

<sup>84</sup> Rt.1966.393, s.397



### **3.4 Bestemmelser om virkninger ved brudd på regler om informasjon og drøfting i tariffavtale**

Regler om informasjon og drøfting i tariffavtale er omtalt i punkt 2.4. Et brudd på reglene i § 15-2 vil som nevnt også kunne innebære et brudd på tariffavtalens regler om informasjon og drøfting. Det kan foreligge særlige regler om virkninger av brudd på reglene om informasjon og drøfting etter tariffavtale. Etter punkt 1.3.3, vil disse reglene om virkninger da supplere virkningene av brudd på § 15-2. Dette vil ha betydning særlig hvor brudd på reglene i tariffavtalen vil kunne medføre andre virkninger enn virkningene ved brudd på § 15-2.

I Hovedavtalen LO-NHO<sup>85</sup> kan vi finne bestemmelser som gir eksempel på virkninger ved brudd. I hovedavtalen kapittel 9 er det i § 9-11 angitt virkninger av at informasjonsplikten etter kapitlets § 9-3 til § 9-8 er brutt. Virkningene angitt i bestemmelsen er at arbeidstaker har rett til lønn i 2 måneder fra tillitsvalgte fikk vite om oppsigelsen, men slik at retten er lønn i 3 måneder hvis oppsigelsesfristen er lenger enn 1 måned. Det har altså virkninger knyttet til de aktuelle individuelle arbeidsforholdene. Dette er et eksempel på at det kan være knyttet virkninger til brudd på informasjonsplikten alene. Det er regler om brudd på informasjons- og drøftelsesplikten i hovedavtalen § 9-19 og i nr.1 gis det uttrykk for at det er enighet mellom Hovedorganisasjonene om at det er viktig at reglene blir overholdt. Det fremgår av hovedavtalen § 9-19 nr.2 at det er bot som er det aktuelle sanksjonsmiddel og det kreves at det er et «grovt brudd» for at en slik bot skal kunne ilegges. Ethvert brudd vil altså ikke kvalifisere for at disse reglene skal komme til anvendelse.

---

<sup>85</sup> Landsorganisasjonen i Norge (LO), 2010

Regler om virkninger av brudd på informasjons- og drøftingsregler i tariffavtale kan etter dette spille en rolle og de kommer altså i tillegg til virkningene av brudd på § 15-2. Dette innebærer at et større spekter av virkninger kan komme inn i bildet.

### **3.5 Virkninger av brudd på reglene i aml. § 15-2**

#### **3.5.1 Innledning**

Det kan føre til ulike virkninger at reglene i § 15-2 er brutt. Brudd vil kunne medføre virkninger i form av sanksjoner overfor arbeidsgiver. Brudd vil også kunne få virkninger i forhold til de individuelle arbeidsforhold. Det vil kunne få betydning for rettsvirkningene knyttet til oppsigelser som blir gitt, med videre betydning for fratredelsestidspunktet.

Overholdelse av direktivet og forholdet til nasjonale sanksjoner tas opp i punkt 3.5.2. Utsatt fratredelse som virkning tas opp i punkt 3.5.3. Deretter vil det i punkt 3.5.4 redegjøres for ugyldighetsvirkninger. I punkt 3.5.5 vil suspensjonsvirkninger omtales. Dette må ses i sammenheng med punktet om ugyldighetsvirkninger. Erstatning tas opp i punkt 3.5.6. Arbeidstilsynets mulighet til å kunne ilegge sanksjoner i henhold til kap.18 i arbeidsmiljøloven omtales i punkt 3.5.7. Straff tas til slutt opp i punkt 3.5.8.

#### **3.5.2 Krav til virkninger etter direktivet**

Direktivet har ingen konkrete regler om virkningene av brudd. Det foreligger imidlertid en generell bestemmelse i direktivet art. 6 som gir uttrykk for at medlemsstatene har et ansvar for å sikre at det er mulighet for arbeidstakere eller representanter til prosedyrer, administrativt eller rettslig, som kan sikre at forpliktelsene fastsatt i direktivet blir overholdt. De enkelte land har altså et ansvar for at reglene følges. Medlemslandene må finne egnede måter å sikre dette på. Dette er ikke nærmere spesifisert i direktivet og sier derfor ikke så mye om hvilke virkninger som nærmere bestemt er aktuelle.

En dom fra EU-domstolen, Sak C-382/92, Kommisjonen mot Storbritannia og Nord-Irland, er relevant for forståelsen av direktivet art. 6, da domstolen uttalte seg om en lignende bestemmelse i et tidligere virksomhetsdirektiv.<sup>86</sup>

Saken gjaldt sanksjoner av brudd på direktivet, og dette var i britisk lov en bot. Boten ble imidlertid trukket fra den sum arbeidsgiveren helt eller delvis kunne være forpliktet til å betale for brudd på en annen konsultasjonsbestemmelse og sanksjonen ble ikke ansett i samsvar med direktivets krav.

EU-domstolen uttrykte i denne forbindelse seg mer generelt om fellesskapsdirektiver hvor sanksjoner var henvist til nasjonal rett og lov eller administrasjon og at sanksjonen i slike tilfeller er ment å sikre gjennomslagskraften til fellesskapsretten.<sup>87</sup> Medlemsstatene har et skjønn ved valg av sanksjoner, men skal ikke forskjellsbehandle krenkelser av nasjonal rett for brudd av lik art og av samme alvorlighetsgrad og sanksjonen må være effektiv, rimelig og avskrekkende.<sup>88</sup> Alle sanksjoner vil altså ikke anses tilstrekkelige, selv om det er opp til medlemsstatene å velge sanksjoner. De må være egnet til å sikre effektiv overholdelse av direktivet og det skal ikke behandles mildere enn lignende forhold nasjonalt. Dette vil altså være krav som stilles til de sanksjonene av brudd på § 15-2 som foreligger i norsk rett.

### 3.5.3 Utsatt fratredelse

#### 3.5.3.1 Brudd på underretningsplikten

I § 15-2 (5) første punktum er det uttrykt at «Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet». Hvis fristen forlenges etter arbeidsmarkedsloven § 8 blir perioden tilsvarende lengre, jf. § 15-2 (5). Det er brudd på underrettelsesplikten som her er aktuelt. Det vil først klargjøres hva som menes med

---

<sup>86</sup> Rdir 77/187/EØF (opphevet)

<sup>87</sup> Sak C-382/92 premiss 55

<sup>88</sup> Sak C-382/92 premiss 55

virkning i § 15-2 (5). Betydningen av manglende underrettelse og mangelfull underrettelse i forhold til virkningene omtales deretter.

### 3.5.3.2 Tidligst virkning

Det må først klargjøres hva som menes med «virkning» i § 15-2 (5). En naturlig språklig forståelse tilsier at virkning av masseoppsigelser viser til fratredelse etter allerede gitte oppsigelser. I forarbeidene<sup>89</sup> fremgår det at poenget er arbeidstakeren ikke skal måtte fratret stillingen sin når det er plikt til å drøfte. Videre uttrykkes det i forarbeidene at betydningen av dette knytter seg til når det tidligste tidspunktet for fratredelse er, uavhengig av om individuell oppsigelsesfrist betyr at perioden har løpt ut før dette tidspunktet. Etter forarbeidene viser dette altså til fratredelsen ved utløpet av oppsigelsestiden.

Av ordlyden i § 15-2 (5) følger det av «tidligst virkning» at det kan være lenger, men ikke kortere enn disse 30 dagene, før fratredelse er aktuelt. I direktivet art. 4 nr.1 er det tatt inn et forbehold for regler om den enkeltes oppsigelsesfrist. Det vil si at vedkommende arbeidstakers oppsigelsesfrist kan medføre et annet resultat. Oppsigelsesfrist følger av loven, av tariffavtale eller av individuell arbeidsavtale, jf. § 15-3. Betydningen av regelen vil derfor være avhengig av det konkrete forhold. Hvis eksempelvis en arbeidsgiver underretter myndighetene 15. august løper en periode på 30 dager og tidligste fratredelse er 14. september. Hvis for eksempel oppsigelsesfristen medfører at fratredelsen er før disse 30 dagene utsettes den og er fratredelsen etter disse 30 dagene beror fratredelsen på oppsigelsestidens utløp, uten noen avkortning. Ifølge Fougner<sup>90</sup> vil det at det foreligger slik utsatt fratreden bety at det ikke er noen plikt for arbeidstakere til å fratret før etter denne perioden og det er for arbeidsgiver lønnsplikt og dette gjelder uavhengig av oppsigelsesfristen. Arbeidsforholdet vil altså bestå i henhold til arbeidsavtalen.

---

<sup>89</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992), s.12

<sup>90</sup> Fougner 2006, s.751

Med «virkning» i § 15-2 menes altså at det er fratredlestidspunktet ved oppsigelsenes utløp som utsettes, slik at dette tidligst blir etter 30-dagers periodens utløp.

#### 3.5.3.3 Virkningene av manglende og mangelfull underrettelse

Ordlyden i § 15-2 (5) «er underrettet» tilsier at hvor det overhodet ikke er gitt noen melding til Arbeids- og velferdsetaten vil virkningen først inntre 30 dager etter at det faktisk er underrettet. Disse 30 dagene før fratredelse starter ikke å løpe før underrettelsen gis, det forskyves altså frem til melding blir gitt.

Spørsmålet blir dermed hva som er virkningene av at underrettelse gis, men er mangelfull og om dette har samme virkning som i tilfeller hvor det overhodet ikke er underrettet. Det vil ved mangelfull underretning være gitt en underretning slik at ordlyden kan tilsi at dette ikke får samme virkninger. Manglene kan da ikke være så vesentlige at det reelt sett kan likestilles med manglende underretning. Ifølge Fougner<sup>91</sup> vil slik utsatt fratreden gjelde hvis det ikke er gitt melding, men det er mer uklart hvis meldingen er gitt, men informasjonen i den er mangelfull. På den ene siden taler effektivitetshensyn for at det må underrettes fullstendig for å unngå vanskelige grensedragninger. På den andre siden kan det synes strengt om en forglemmelse av å fylle inn et punkt skulle medføre at perioden ikke begynner å løpe. Det kan også vises tilbake til punkt 2.9 og at formålet må være at myndighetene skal få mulighet til å bidra med løsninger og at dette ikke nødvendigvis forfeiles. For saksbehandlingen etter arbeidsmarkedsloven gjelder forvaltningsloven og særregler, blant annet er det i arbeidsmarkedsloven § 19 en regel om at Arbeids- og velferdsetaten kan pålegge blant annet arbeidsgiver opplysningsplikt om nødvendige opplysninger. Mindre feil burde altså kunne rettes opp underveis og ikke få like alvorlige konsekvenser som manglende underrettelse.

---

<sup>91</sup> Fougner 2006, s.751

Dette er altså noe uklart, men de beste grunner må, i mangel av andre holdepunkter, kunne sies å tale for at mangelfull underrettelse ikke uten videre medfører de samme virkninger som manglende underrettelse. Konklusjonen blir dermed at hvis meldingen må kunne anses som fullstendig nok til at det er en underrettelse og feilene er av mindre betydning vil det ansees slik at det «er underrettet» etter § 15-2 (5).

### 3.5.4 Ugyldighetsvirkninger

#### 3.5.4.1 Innledning

Dersom arbeidsgiver sier opp arbeidstaker uten at reglene i § 15-2 er overholdt, er det spørsmål om hvilken betydning bruddet får for oppsigelsen. Mulige tidspunkter for å gi en oppsigelse er gjennom hele prosessen, fra oppsigelsens start, under prosessen, etter det er informert og drøftet og meddelt samt etter meddelelsesperioden har utløpt. Skal en oppsigelse gjelde må oppsigelsen være gitt og den må være gyldig.

Spørsmålet er her om brudd på § 15-2 kan medføre ugyldighetsvirkninger for oppsigelsene. I denne sammenheng er spørsmålet om når oppsigelsen kan gis gyldig relevant. Med ugyldighet legges da til grunn at oppsigelsene ikke vil ha noen effekt, altså slik at ny oppsigelse må gis hvis arbeidstakeren skal sies opp og inntil da består arbeidsforholdet etter arbeidsavtalen. Det er flere tenkelige muligheter til måter ugyldighetsvirkninger eventuelt kan konstateres på, blant annet etter en vurdering, som omtalt i punkt 3.3 eller ved at brudd i seg selv medfører ugyldighet for eventuelle oppsigelser.

I punkt 3.5.4.2 vil det tradisjonelle standpunktet til spørsmålet om ugyldighetsvirkninger gjennomgå. Betydningen av EU/EØS-retten for spørsmålet om ugyldighetsvirkninger tas opp i punkt 3.5.4.3. Den videre utviklingen etter dommene fra EU-domstolen tas opp i punkt 3.5.4.4. Særlige hensyn omtales i punkt 3.5.4.5. I punkt 3.5.4.6 følger til slutt en oppsummering. Omtalen av suspensjonsvirkninger i punkt 3.5.5 må ses i sammenheng med omtalen av ugyldighetsvirkninger.

#### 3.5.4.2 Tradisjonell oppfatning

Det er etter ordlyden i § 15-2 ikke angitt hvilke virkninger brudd på reglene har i forhold til oppsigelsene. Paragraf 15-2 (5) knytter seg som nevnt kun til fratredelsestidspunktet og sier ikke noe om når oppsigelser kan gis. Det er altså uklart hvilke virkninger det har for oppsigelsen at reglene brytes.

I forarbeidene<sup>92</sup> er det om rettsvirkningene av brudd uttrykt at «Det er klart at overtredelse av forslaget til ny § 56A i arbeidsmiljøloven ikke vil medføre at gitte opplysninger blir ugyldige». Dette må tas til inntekt for at det ved innføringen av direktivet ikke ble ansett slik at brudd i utgangspunktet skulle ha ugyldighetsvirkninger. I forarbeidene<sup>93</sup> sies dette i forbindelse med om partene kommer frem til en avtale at «Det synes klart at manglende avtale etter direktivet ikke medfører ugyldighet i forhold til oppsigelser som er gitt».

Dette kan som omtalt over i punkt 2.7.2 ikke forstås slik at avtale er et krav, men kan knyttes til virkningene. Etter forarbeidene medfører altså ikke brudd uten videre ugyldighetsvirkninger.

Som nevnt over i punkt 3.3 vil saksbehandlingsregler kunne komme inn som et moment ved saklighetsvurderingen av oppsigelser, jf. § 15-7. Paragraf 15-2 vil på denne måten kunne medføre at oppsigelser blir usaklige og også ugyldige etter § 15-12 (1) jf. § 15-7.

En Høyesterettsdom, inntatt i Rt.2011.609, kan bidra til å belyse dette.

Saken gjaldt masseoppsigelser av flygere i SAS og om utvelgelsen berodde på ulovlig aldersdiskriminering.

Høyesterett vurderer her om oppsigelsene er saklige i henhold til § 15-7 og

---

<sup>92</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992), s.12

<sup>93</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992), s.11

saksbehandlingen og det tas blant annet opp som et eget spørsmål under dette om kravene etter § 15-2 er oppfylt, noe Høyesterett mente det klart var i dette tilfellet.<sup>94</sup> Dette viser altså at § 15-2 kan inngå som et moment i saklighetsvurderingen.

En dom fra Frostating lagmannsrett, LF-2003-21015, er også relevant.

Saken gjaldt masseoppsigelser på grunn av innsparingstiltak i Vestnes kommune. En oppsagt arbeidstaker mente oppsigelsen var usaklig og ugyldig.

Lagmannsretten mente oppsigelsen var usaklig og ugyldig. Retten ga i begrunnelsen uttrykk for at oppsigelsene ikke uten videre er usaklige ved regelbrudd, men anså det slik at feil i dette tilfellet sannsynligvis hadde innvirket i forhold til resultatet.<sup>95</sup> Retten brukte altså i denne saken en ugyldighetsvurdering, hvor betydningen av feilen i forhold til resultatet sto sentralt.

Saksbehandlingsreglene i § 15-2 kan altså få betydning og virke sammen med andre forhold ved vurderingen av om det foreligger en saklig oppsigelse i henhold til § 15-7 og på denne måten kan oppsigelsene etter en vurdering kjennes ugyldige. Her vil momentene som nevnt i punkt 3.3 kunne være relevante, for eksempel bruddets art, grovhet og hvor lang tid som har gått. Det vil dermed kunne få betydning om det foreligger et grovt eller et mindre brudd i den forstand at et grovt brudd sannsynligvis lettere vil kunne få betydning for resultatet slik at ugyldighet lettere vil kunne konstateres. Det skilles i utgangspunktet ikke mellom hvilke regler etter § 15-2 som er brutt, slik at brudd på både informasjon, drøfting og underretning er aktuelt.

Direktivet har heller ingen bestemmelser om virkninger. Som nevnt over i punkt 3.5.2 har direktivet en generell bestemmelse i art. 6. Det forelå imidlertid et forslag<sup>96</sup> fra

---

<sup>94</sup> Rt.2011.609, avsnitt 106-109 og 114

<sup>95</sup> LF-2003-21015

<sup>96</sup> KOM(91) 292 endelig utg., KOM(92) 127 endelig utg.



Kommisjonen i forarbeidet ved innføringen av et tidligere direktiv<sup>97</sup> til en art. 5a, som lød slik:

«Artikel 5a

Medlemsstaterne sikrer, at der findes retlige procedurer, der gør det muligt på foranledning af arbeidstagerne repræsentanter eller af arbeidstagerne selv at håndhæve de i dette direktiv fastsatte forpligtelser, og navnlig procedurer, der gør de pågældende kollektive afskedigelser ugyldige, uanset mulighederne for adgang til andre procedurer».

Dette forslaget ble imidlertid ikke tatt inn da dette direktivet<sup>98</sup> ble vedtatt, og det som ble vedtatt var i stedet kun det som tilsvarer ordlyden som i dag står i direktivet art. 6. Dette spørsmålet er ikke omtalt i forbindelse med vedtakelsen av dagens direktiv. Dette gir indikasjoner på at spørsmålet har vært diskutert og når utfallet ble at dette ikke ble inntatt i direktivet taler dette for at det ikke uten videre medfører ugyldighetsvirkninger at reglene brytes.

Det er dermed ikke holdepunkter for at det i utgangspunktet var ment at brudd på bestemmelsene uten videre skulle medføre ugyldighet. Det tradisjonelle utgangspunktet har altså vært at dette kan medføre ugyldighet etter en vurdering av om oppsigelsen er saklig etter § 15-7 hvor brudd på § 15-2 da er et moment i denne vurderingen.

#### 3.5.4.3 EU/EØS-rettens betydning for spørsmålet om ugyldighetsvirkninger

Dette tradisjonelle synspunktet må imidlertid ses i lys nyere rettspraksis fra EU-domstolen. En sentral dom avsagt av EU-domstolen i denne sammenhengen er Junk-dommen, Sak C-188/03, omtalt ovenfor i punkt 2.5.2.1. Det andre spørsmålet i dommen var om arbeidsgiver kunne gi oppsigelser før konsultasjons- og meddelellesprosedyren var over eller om dette måtte være avsluttet.<sup>99</sup> Dette kan ses på som et spørsmål om hva som skal

---

<sup>97</sup> Rdir 92/56/EØF

<sup>98</sup> Rdir 92/56/EØF

<sup>99</sup> Sak C-188/03 premiss 25

til for at oppsigelser gyldig kan gis. Domstolen besvarte dette med at arbeidsgiver etter direktivet først kan foreta masseoppsigelser etter avslutningen av konsultasjoner i art. 2 og etter underretning etter art. 3 og 4.<sup>100</sup> Art. 2 i direktivet omfatter både informasjons- og drøftingsplikten. Det må dermed både, informeres, drøftes og meddeles før oppsigelser kan gis. Virkningen knyttes altså opp til brudd på alle disse pliktene som da vil kunne få betydning.

Domstolens begrunnelse for at det skal informeres og drøftes ferdig først knytter seg for det første til at det er et mål å komme frem til en avtale.<sup>101</sup> Videre argumenterer domstolen for at det for representantene for arbeidstakerne er vanskeligere å få arbeidsgiver til å ta en beslutning tilbake enn at det skal endres på en beslutning som kun er planlagt, og det er viktig for at bestemmelsen skal virke effektivt at regelen er slik.<sup>102</sup> Ut fra formålet tilsier dette altså at informasjon skal gis og drøftelser gjennomføres før oppsigelser kan gis.

Videre uttrykker domstolen at oppsigelser kan gis i 30-dagers perioden som følger meddelelsen også før den er utløpt, forutsatt at det da er meddelt myndighetene.<sup>103</sup>

Domstolen viser til art. 4 i direktivet og at virkningen av oppsigelsen ikke inntreffer før etter at denne fristen er utløpt og påpeker at forbeholdet for individuelle oppsigelsesfrister ikke ville hatt noen mening hvis oppsigelsene ikke kunne gis før etter perioden.<sup>104</sup> Domstolens begrunnelse for at det myndighetene likevel må meddeles før oppsigelser kan gis knytter seg til at formålet med meddelelsen er at myndighetene skal finne løsninger innen fristen.<sup>105</sup>

Junk-dommen sonderer ikke mellom grove og mindre grove brudd. Pliktene må være overholdt og selv mindre brudd kan i utgangspunktet medføre de samme virkningene.

---

<sup>100</sup> Sak C-188/03 premiss 54

<sup>101</sup> Sak C-188/03 premiss 42

<sup>102</sup> Sak C-188/03 premiss 44

<sup>103</sup> Sak C-188/03 premiss 53

<sup>104</sup> Sak C-188/03 premiss 49-50 og 52

<sup>105</sup> Sak C-188/03 premiss 47

For underrettelse vises til drøftelsen over i punkt 3.5.3.3. Selv om det i dette tilfellet ikke foreligger noen lovtekst må det samme legges til grunn her, slik at så lenge underrettelse er gitt vil reglene være overholdt på tross av mangler av mindre betydning i meldingen.

Junk-dommen sier altså noe om på hvilket tidspunkt oppsigelsene kan gis med gyldig virkning. Dommen taler i retning av at arbeidsgiver ikke kan gi gyldig oppsigelse før informasjons- og drøftingsplikten er gjennomført og myndighetene er underrettet.

Det fremgår imidlertid ikke av dommen hva som er virkningene hvis oppsigelser gis før dette. Det er nærliggende å tolke dommen slik at disse da ikke kan anses som gyldige. Om oppsigelsene dermed kan gis virkningen ugyldige er ikke klart. At oppsigelsene gitt i denne perioden er ugyldige er heller ikke utelukket i dommen.

Det kan oppstå særlige spørsmål knyttet til hvordan disse reglene forholder seg i konsernforhold. En dom fra EU-domstolen, Fujitsu Siemens-dommen, Sak-C-44/08, omtalt ovenfor i punkt 2.7.1, er relevant i denne sammenhengen. To av spørsmålene i saken er av betydning for virkningene av brudd.

Det var for det første spørsmål om konsultasjonsprosedyrene i direktivets art. 2 måtte avsluttes før morselskapet kunne gi beslutning om oppsigelser i dette datterselskapet som da var arbeidsgiver.<sup>106</sup> Gitt at dette var tilfelle var det videre her spørsmål om denne beslutningen innebar at oppsigelser endelig ble gitt eller om det kun var en beslutning om at oppsigelser var sannsynlig. Domstolen mente at direktivets art. 2 nr.1 sett i sammenheng med art. 2 nr.4 måtte tolkes slik at informasjon og drøfting må være gjennomført og avsluttet av det datterselskapet som skal gå til masseoppsigelser, før datterselskapet kan gå til oppsigelser etter beslutning fra morselskapet.<sup>107</sup> Det poengteres at det er arbeidsgiver som etter direktivets art. 2 nr.1 har en forpliktelse, det vil i dette tilfellet si datterselskapet,

---

<sup>106</sup> Sak C-44/08 premiss 30

<sup>107</sup> Sak C-44/08 premiss 72

og som da må ta konsekvensene av at forpliktelsene ikke oppfylles.<sup>108</sup> Domstolen viser i begrunnelsen til Junk-dommen og det som der er uttalt om at forpliktelsene om informasjon og drøfting må være avsluttet før oppsigelser kan gis.<sup>109</sup> Domstolen uttalte at det av rettspraksis dermed fulgte at det i et konsern kan treffes en beslutning med den virkning at et datterselskap må gå til masseoppsigelser først når informasjon og drøfting er gjennomført og avsluttet.<sup>110</sup>

Fujitsu Siemens dommen stadfester og viderefører altså prinsippene som er lagt til grunn i Junk-dommen, ved at samme tankegang også gjelder i konsernforhold. Når reglene har bakgrunn i et EU-direktiv vil slik rettspraksis spille en viktig rolle ved fastleggelsen av virkningene av brudd på § 15-2. Dommene må derfor tillegges stor rettskildemessig vekt.

Det må etter dette drøftes, informeres og underrettes myndighetene før oppsigelser kan gis. Beslutningen kan heller ikke i konsernforhold tas før forpliktelsene er overholdt, uavhengig av om kompetansen til å beslutte oppsigelser tilligger et annet selskap enn det som er arbeidsgiver. Etter dette kan oppsigelser gyldig gis. Før dette er det mer uklart, men det må anses slik at de etter rettspraksis da ikke er gyldige.

#### 3.5.4.4 Videre utvikling

Den videre utviklingen etter disse to dommene må tas i betraktning for å komme frem til hva som anses som gjeldende rett i dag. Særlig i juridisk teori har det, i etterkant av disse to dommene, vært kommentert hvilke rettslige konklusjoner man kan trekke og hvilken rekkevidde dommene har. Kommentarene er først og fremst knyttet opp til Junk-dommen.

---

<sup>108</sup> Sak C-44/08 premiss 67-69

<sup>109</sup> Sak C-44/08 premiss 70

<sup>110</sup> Sak C-44/08 premiss 71

Evju<sup>111</sup> har omtalt Junk-dommen og gir uttrykk for at det ligger et poeng i antitesen av domstolen sin konklusjon av at man kan si opp etter at forpliktelsene er gjennomført, altså at det ikke kan sies opp før dette tidspunktet. Oppsigelsen er gyldig etter et gitt tidspunkt når forpliktelsene er oppfylt. Før dette må det da være noe annet enn gyldig. Dette kan altså tolkes slik at pliktene må være gjennomført for at den oppsigelsen som gis skal være gyldig. Johansen<sup>112</sup> mener det er uklare konsekvenser av disse to dommene, men at det etter Junk-dommen er nærliggende at pliktene i forhold til oppsigelsene ses på som en betingelse for gyldighet.

Etter Junk-dommen vil altså virkningene innebære at oppsigelser ikke kan gis gyldig i perioden før forpliktelsene er oppfylt. Ugyldighet kan være en mulig løsning. Evju<sup>113</sup> gir videre uttrykk for at hvis oppsigelse gis i denne perioden kan det muligens ikke sies å følge som nødvendig at de er ugyldige, slik at de da ikke anses som avgitt, da domstolen ikke formulerte seg slik. Etter direktivet art. 6 er det som nevnt over i punkt 3.5.2 opp til hvert enkelt medlemsland å innføre tilstrekkelige reaksjoner. Evju<sup>114</sup> gir også uttrykk for at Junk-dommen saklig nærmer seg en løsning i samme retning som seg det opprinnelige forslaget fra kommisjonen. Det er imidlertid ikke helt det samme. Det kan hevdes at domstolens unnlattelse av å betegne oppsigelsene som ugyldig, før de kan gis gyldig, taler mot ugyldighet.

Evju<sup>115</sup> gir videre uttrykk for at Junk-dommen må forstås slik at utgangspunktet i forarbeidene, hvor det sies at det ikke vil medføre ugyldighet, modifiseres og at en suspensjon minst må inntre hvis oppsigelser gis før forpliktelsene er oppfylt. Jeg vil komme tilbake til suspensjon som en egen mulig virkning i punkt 3.5.5 om suspensjonsvirkninger. I denne sammenheng taler dette for at det kan tenkes mindre

---

<sup>111</sup> Evju 2005, s.268

<sup>112</sup> Johansen 2011, s.645-646

<sup>113</sup> Evju 2005, s.270

<sup>114</sup> Evju 2005, s.268, se også KOM(91) 292 endelig utg., KOM(92) 127 endelig utg.

<sup>115</sup> Evju 2005, s.270-271, se også Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.12.

inngripende løsninger som vil være i tråd med løsningen i Junk-dommen. Rettsvirkningene må altså kanskje ses på noe mer nyansert enn gyldig eller ugyldig slik at andre virkninger enn disse også kan være aktuelle.

Johansen mener videre disse to dommene må forstås som at «det ikke kan gis gyldige masseoppsigelser før drøftinger er gjennomført og informasjon gitt i samsvar med § 15-2».<sup>116</sup> Fougner mener det må være slik at selv om ingen begrensning i oppsigelsesadgangen, før avsluttede drøftinger og varsling, kan leses ut fra ordlyden, antas det at dette følger nå av Junk-dommen og Evju.<sup>117</sup> En begrensning er likevel ikke det samme som ugyldighet.

Etter juridisk litteratur synes å det altså å være enighet om at oppsigelser gitt etter at forpliktelsene er overholdt er gyldige. Før dette tidspunktet er det mer uklart hvilken virkning det har at forpliktelsene ikke er gjennomført. Det synes ikke å være lagt til grunn i teorien at man på et tidligere tidspunkt kan betegne oppsigelsene som ugyldige per definisjon, men en begrensning i adgangen til å gi oppsigelser må følge av dommene og juridisk teori.

Etter Junk-dommen er avsagt, foreligger er det en dom fra Borgarting Lagmannsrett, LB-2010-32150, hvor spørsmålet om virkninger av brudd på reglene i § 15-2 sto sentralt.

Saken gjaldt nedleggelse av Exact-kjeden i Exact OBOS Eiendomsmeglere AS, på grunn av økonomiske problemer. Dette innbar masseoppsigelser. Ti oppsagte meglere gikk til sak og spørsmålet var om oppsigelsene var gyldige. Da saksbehandlingen ble ansett mangelfull drøftet retten virkningene av brudd.

Lagmannsretten kom i dommen, under dissens 4-1, til at oppsigelsene var ugyldige og saksbehandlingen ble ansett her som uforsvarlig. Dissensen knyttet seg nettopp til

---

<sup>116</sup> Johansen 2011, s.647

<sup>117</sup> Fougner 2011, s.335, se også Evju 2005 s.268-273.

virkningene av brudd på reglene. Lagmannsretten gikk igjennom relevante rettskilder på området og uttalte at «(...) Junkdommen ikke kan forstås slik at enhver saksbehandlingsfeil etter arbeidsmiljøloven § 15-2 skal lede til ugyldighet». Lagmannsretten legger videre til grunn at det skal foretas en helhetlig vurdering om det medfører ugyldighet at drøftingsplikten er brutt i dette tilfellet og ved vurderingen er formålet sentralt. Flertallet<sup>118</sup> la konkret vekt på at arbeidsgiver hadde overtrådt sentrale og detaljerte regler om drøfting og at dette kan ha medført redusert mulighet for at partene kom til en løsning og derfor ble oppsigelsene ansett ugyldige. Mindretallet,<sup>119</sup> en dommer, var hovedsakelig enig med flertallet, men mente at hvis riktig fremgangsmåte hadde blitt fulgt ville det trolig ikke endret resultatet og konkluderte med at oppsigelsene ikke var usaklige. Denne lagmannsrettsdommen taler altså i retning av at det skal gjøres en vurdering knyttet til om saksbehandlingsfeilen medfører ugyldighet, slik det tradisjonelt har vært gjort. Rettskildeværdien av en lagmannsrettsdom er imidlertid begrenset.

Dommen ble anket inn til Høyesterett, men ble enstemmig avvist ved kjennelse av Høyesteretts ankeutvalg fordi «(...) verken avgjørelsens betydning utenfor den foreliggende sak eller andre forhold til sier at saken blir fremmet for Høyesterett, jf. tvisteloven § 30-4».<sup>120</sup> Dette gir imidlertid ikke dommen noen større rettskildemessig vekt.

#### 3.5.4.5 Særlige hensyn

Særlige hensyn kan i denne sammenheng spille inn i forhold til hvilke virkninger brudd skal ha. Rettspraksis kan bidra til å belyse dette.

---

<sup>118</sup> LB-2010-32150 (del iv)

<sup>119</sup> LB-2010-32150 (del iv)

<sup>120</sup> HR-2012-212-U

I Junk-dommen<sup>121</sup> ble oppfyllelse av formålet med reglene etter art. 2 nr.2 trukket frem som en sentral del av domstolens begrunnelsen for at informasjon og drøfting skulle finne sted før det ble truffet beslutning om oppsigelser av arbeidsgiver. Formålet med informasjon og drøfting er etter direktivet art. 2 at masseoppsigelser skal unngås eller om mulig begrenses, og eventuelt skal følgene avhjelpes. Dette er altså et viktig aspekt og er også kommet til uttrykk gjennom i § 15-2 (2). I Junk dommen argumenterte domstolen videre med at reglenes effektive virkning, og særlig da knyttet til formålet om å oppnå en avtale, står i fare for å ikke oppfylles hvis arbeidsgiveren kunne si opp arbeidstakerne mens prosedyrene etter loven ble oppfylt.<sup>122</sup> Effektivitetsbetraktninger blir dermed også vektlagt. Det er av sentral betydning at reglene skal virke slik de etter sin intensjon er ment å virke og at det får konsekvenser når de brytes.

Formålet og effektivitetsbetraktninger taler for at virkningene av brudd på § 15-2 også kan være andre enn brudd på alminnelige saksbehandlingsregler.

#### 3.5.4.6 Oppsummering om ugyldighetsvirkninger

Rettstilstanden er altså noe uklar. Ut fra rettskildebildet slik det foreligger i dag, inntil videre avklaring foreligger, taler de beste grunner for å konkludere med at det ikke er slik at alle oppsigelser gitt før informasjons- og drøftingsplikten samt underrettingsplikten er oppfylt, må anses ugyldige. Selv om oppsigelsene er gyldige etter dette er de ikke nødvendigvis ugyldige før dette tidspunktet. Slik ugyldighet kan ikke sies å følge av Junk-dommen. Oppsigelsene vil likevel etter en saklighetsvurdering hvor § 15-2 er et moment i vurderingen, kunne anses usaklige og ugyldige etter § 15-12 jf. § 15-7. Ugyldighet vil imidlertid ikke uten videre være virkningen om reglene ikke er overholdt og oppsigelser likevel gis. Dette må vurderes konkret.

---

<sup>121</sup> Sak C-188/03 premiss 38

<sup>122</sup> Sak C-188/03 premiss 42-44



### 3.5.5 Suspensjonsvirkninger

#### 3.5.5.1 Suspensjon av virkningen av oppsigelser

Dette punktet må ses i sammenheng med det som er sagt om ugyldighetsvirkninger i forrige punkt. Det er dette som nevnt over ble omtalt av Evju som suspensjon.<sup>123</sup>

Spørsmålet er her om oppsigelsene kan få den virkning at de utsettes eller suspenderes til forpliktelsene er oppfylt.

Junk-dommen sier som nevnt lite klart om hva virkningene av oppsigelser før forpliktelsene er oppfylt er. Dommen tilsier at de ikke er gyldige og det er da nærliggende at en annen virkning må foreligge. Suspensjon kan anses som en mindre inngripende virkning enn ugyldighet, noe som taler for denne virkningen. Virkningene relaterer seg til brudd på reglene om informasjon, drøfting og underretning. For mangelfull underretning kan det legges til grunn at dette forholder seg på samme måte som nevnt under ugyldighet i punkt 3.5.4.3.

I juridisk teori er suspensjonsvirkninger omtalt. Evju har gitt uttrykk for at uttalelsene i Junk-dommen må forstås slik at utgangspunktet i forarbeidene må modifiseres og «(...) som et minimum må det følge at dersom oppsigelser er meddelt før prosedyrekravene er oppfylt, må det inntre en suspensiv effekt slik at den fristutløsende virkning av oppsigelsesmeddelelsen utsettes».<sup>124</sup> Suspensjon medfører altså ikke at oppsigelsene blir ugyldige, men tidspunktet for når de løper fra forskyves frem til gyldige oppsigelser kunne vært gitt. Det legges her da til grunn at dette medfører at oppsigelsene ikke behøver å gis igjen, men at oppsigelsesfristens start forskyves frem til oppsigelser gyldig kan gis og inntre da. Oppsigelsene utsettes og er ikke gyldige før suspensjonen er over. Inntil da vil arbeidsforholdet bestå i henhold til arbeidsavtalen.

---

<sup>123</sup> Evju 2005, s.270-271

<sup>124</sup> Evju 2005, s.270-271, se også Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.12.

Et motargument mot denne virkningen er fremført av Johansen,<sup>125</sup> som viser til Evju og det som sies om ugyldighet som suspensiv virkning frem til oppfylt plikt, og peker her på at det kan medføre uklarhet for oppsigelsens tidspunkt og mener dette derfor er lite gunstig. Reelle hensyn kan altså sies å tale mot løsningen fordi den er uklar.

Det følger som nevnt over, i punkt 3.5.4.4, at det må foreligge begrensninger knyttet til adgangen til oppsigelser gitt før forpliktelsene til informasjon, drøfting og underrettelse er overholdt.<sup>126</sup> En suspensjon vil innebære en slik begrensning uten at oppsigelsene blir ugyldige. Dette taler for at suspensjon av virkningene vil kunne være tilfredsstillende, da dette medfører at oppsigelsene ikke gyldig kan gis, noe som innebærer en slik begrensning.

Dorssemont<sup>127</sup> konkluderer etter Junk-dommen med at medlemsstatene må har en sanksjon som sikrer at når det foreligger brudd på reglene om informasjon, drøfting og underretning vil ikke masseoppsigelsene tre i kraft og at alternative sanksjoner er at de anses som en nullitet, blir annullert, er ugyldige, men en suspensjon anses kanskje mest effektivt. Dorssemont gir her videre uttrykk for at en kompensasjon eller erstatningsordning ikke vil være tilstrekkelig etter dette. Dette taler i retning av at suspensjon vil være en mulig løsning som er i tråd med det uttalt i Junk- dommen, fordi det medfører at oppsigelsene ikke virker før fra det tidspunktet de gyldig kan gis.

Suspensjon utelukker imidlertid ikke at oppsigelsene etter en vurdering heller kan anses ugyldige og en suspensiv virkning vil da være overflødig. Som nevnt i punkt 3.3 kan tiden som har gått være et mulig moment av betydning i en slik vurdering. Forsømmes pliktene i lang tid uten å rettes opp vil dette i større grad kunne tale for ugyldighet.

---

<sup>125</sup> Johansen 2011, s.648

<sup>126</sup> Fougner 2011, s.335, se også Evju 2005 s.268-273.

<sup>127</sup> Dorssemont 2006, s.241

Rettstilstanden kan ikke anses avklart, men de beste grunner taler for å konkludere med at for oppsigelser gitt før pliktene er overholdt vil virkningen være at det inntre en suspensjon frem til oppsigelser gyldig kan gis, det vil si når informasjons- og drøftingsplikten er gjennomført og myndighetene er underrettet. Oppsigelsene utsettes dermed og vil ikke være gyldige før etter forpliktelsene er oppfylt.

#### 3.5.5.2 Reglenes karakter som saksbehandlingsregler

I praksis betyr altså dette at arbeidsgiver ikke gyldig kan gjennomføre oppsigelsene før plikten til informasjon, drøfting og underrettelse faktisk er overholdt. Ifølge Evju har det som etter forarbeidene har vært ansett mer som saksbehandlingsregler i tillegg «(...) en selvstendig materiellrettslig betydning» og Junk-dommen viser dette.<sup>128</sup> I forhold til virkninger av saksbehandlingsregler generelt gir dette dermed reglene en noe annen karakter. Det bidrar i realiteten til at det gir arbeidstakerne et vern mot oppsigelse i perioden før forpliktelsene er utført. Dette bidrar til en mer effektiv overholdelse av reglene. Det må dermed kunne sies at reglenes karakter med dette har endret seg noe i retning av å også ha et materielt element og ikke kun ses på som tradisjonelle saksbehandlingsregler.

### 3.5.6 Erstatning

#### 3.5.6.1 Erstatning etter aml. § 15-12 (2)

Spørsmålet er her om erstatning kan inntre som virkning av brudd på § 15-2. Erstatning kan etter § 15-12 (2) tilkjennes hvis en oppsigelse strider mot § 15-6 til § 15-10. Det er et

---

<sup>128</sup> Evju 2005, s.263

objektivt ansvar hvor skyld ikke kreves.<sup>129</sup> Brudd på § 15-2 er etter bestemmelsen ikke i seg selv grunnlag for erstatning. Dersom oppsigelsen er usaklig etter § 15-7 kan erstatning gis. Brudd på § 15-2 er som nevnt i punkt 3.5.4.2 et moment i denne vurderingen.

Erstatning kan kreves alene eller ved siden av ugyldighet. Hvis oppsigelsene anses ugyldige medfører da dette normalt plikt til erstatning.<sup>130</sup> Hvis oppsigelsene ikke får virkning eller virkningen utsettes vil ikke dette i seg selv medføre krav på erstatning.

Ved utmålingen av erstatningssummen legges det etter loven vekt på hva som etter rettens mening er rimelig, men hensyn tas til også «det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig», jf. § 15-12 (2) andre punktum. Dette vil altså måtte avgjøres ved skjønn og det vil måtte foretas en helhetlig vurdering hvor flere momenter kan være relevante. Typen brudd og alvorlighetsgraden av brudd kommer altså inn ved vurderingen i § 15-7 om oppsigelsen er usaklig og dermed for om erstatning gis og alvorlighetsgraden kan også få betydning som moment ved erstatningsutmålingen.

I lagmannsrettsdommen, LB-2010-32150, omtalt i punkt 3.5.4.4, ble 10 meglere i Exact-OBOS Eiendomsmeglere AS ugyldig oppsagt og det ble her også fremsatt krav om erstatning. OBOS måtte i denne saken til sammen betale meglerne en sum på over 4 millioner kroner i erstatning og 500 000 i oppreining totalt. Lagmannsretten uttalte i denne forbindelse at utgangspunktet er det økonomiske tapet vedkommende har hatt.<sup>131</sup>

Etter forarbeidene<sup>132</sup> kan det også gis såkalt billighetserstatning hvilket betyr at også ikke-økonomisk tap kan tas med i vurderingen. I en Høyesterettsdom, inntatt i Rt.2001.1253, var erstatning for ikke-økonomisk tap aktuelt.

Saken gjaldt uberettiget avskjedigelse av en arbeidstaker.

---

<sup>129</sup> [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no). Ege, kommentar til aml. § 15-12

<sup>130</sup> Johansen 2011, s.647

<sup>131</sup> LB-2010-32150

<sup>132</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976), s.75

Det ble i denne saken tilkjent erstatning, på 100 000 kroner, og også erstatning for ikke-økonomisk tap, på 50 000 kroner. Retten mente at avskjedigelsen var belastende, og at saksbehandlingsfeil gjort i sammenheng med avskjedigelsen medførte en økning i belastningen.<sup>133</sup> Saksbehandlingsfeil kan altså få betydning i erstatningsvurderingen.

Erstatning kan altså tilkjennes etter § 15-12 (2) hvis det etter § 15-7 foreligger en usaklig oppsigelse hvor brudd på § 15-2 er et moment i denne vurderingen.

#### 3.5.6.2 Erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler

Ved brudd på arbeidsmiljøloven er det også mulig at erstatning tilkjennes etter de alminnelige reglene om erstatning etter lov om skadeserstatning av 13. juni 1969 nr.26 (heretter skl.). Et eksempel på dette finnes i Rt.1997.58, Tudor Sønnak, hvor en arbeidstaker ble tilkjent 50 000 i oppreisning etter skl. § 3-6 basert på utsagn arbeidsgiver ga knyttet til oppsigelse. Selv om oppsigelsen anses som saklig er det altså mulighet for at erstatning tilkjennes etter alminnelige erstatningsregler. Ved brudd på § 15-2 vil erstatning etter skadeserstatningsloven kunne være aktuelt hvis vilkårene er oppfylt. Disse reglene vil ikke omtales nærmere her.

#### 3.5.7 Arbeidstilsynets mulighet til å ilegge sanksjoner etter aml. kap.18

Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at «bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt», jf. § 18-1. I forarbeidene fremgår det at «Ettersom bestemmelsen foreslås tatt inn i arbeidsmiljøloven, vil imidlertid lovens ordinære sanksjonsbestemmelser få anvendelse også på disse tilfellene».<sup>134</sup> Bestemmelsene i kapittel 18 i arbeidsmiljøloven vil da i utgangspunktet også gjelde ved brudd på § 15-2. Dette kan gi arbeidsgivere et økt incentiv til å overholde reglene, da brudd med større sannsynlighet kan få konsekvenser.

---

<sup>133</sup> Rt.2001.1253, s.1262

<sup>134</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992), s.12

Arbeidstilsynet har etter loven flere mulige virkemidler som kan tas i bruk i forbindelse med tilsynsansvaret.

Spørsmålet blir da hvilke konkrete sanksjoner som kan gjennomføres ved brudd på § 15-2. Det er Arbeidstilsynet som gir pålegg og gjør andre nødvendige enkeltvedtak for å gjennomføre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, jf. § 18-6 (1). Det er i § 18-6 (1) opplistet hva som omfattes av denne kompetansen. Paragraf 15-2 er her nevnt som omfattet av arbeidstilsynets kompetanse, jf. § 18-6 (1). At arbeidstilsynet har kompetanse i forhold knyttet til § 15-2 følger derfor direkte av ordlyden. Reglene i § 15-2 har også vært sett på som offentligrettslige.<sup>135</sup> Arbeidstilsynet kan dermed gi nødvendige pålegg og gjøre enkeltvedtak for at reglene om informasjon og drøfting skal gjennomføres. Pålegget skal være gitt skriftlig og det skal være satt en frist for gjennomføring, jf. § 18-6 (2). Det kan i noen tilfeller være aktuelt å bruke andre virkemidler utover pålegg og henstilling er et eksempel på et slikt annet virkemiddel.<sup>136</sup>

Arbeidstilsynet kan også ilegge tvangsmulkt som løper etter at fristen for pålegget er gått ut, uten at oppfyllelse har funnet sted, jf. § 18-7. Etter bestemmelsen kan denne være løpende for antall dager, uker eller måneder etter fristen er utløpt, eller det kan være en engangsmulkt. Arbeidstilsynet har også mulighet til å stanse virksomheten hvis pålegg ikke er oppfylt før fristen er utløpt, eller hvis det foreligger «overhengende fare» stanse de aktuelle aktiviteter, jf. § 18-8. Hvilke regler, om det er informasjon eller drøfting eller underretning til myndighetene, spiller altså ikke inn for om denne sanksjonen kan brukes. I hvilken grad det reageres fra Arbeidstilsynets side vil kunne bero på om det er et grovt eller et mindre brudd.

---

<sup>135</sup> [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no), Hotvedt, kommentar til aml. § 18-6

<sup>136</sup> Johansen 2011, s.1034

Mulige sanksjoner ved brudd på § 15-2 er dermed at Arbeidstilsynet kan gi pålegg, gjøre enkeltvedtak, ilegge tvangsmulkt og stanse virksomheten etter reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 18.

### 3.5.8 Straff

#### 3.5.8.1 Straff etter aml. kap.19

Straff er en egen sanksjon etter arbeidsmiljølovens kapittel 19. Straff tilsier at brudd ses på som mer alvorlig. I § 19-1 er det regler om straffeansvar for innehaver, arbeidsgiver eller leder av virksomhet. For straffeansvar må det være et brudd på bestemmelse eller pålegg etter arbeidsmiljøloven og denne overtredelsen må i det minste anses som uaktsom, jf. § 19-1 (1). Straff kan gis i form av bot eller det kan idømmes fengsel i inntil 3 måneder, jf. § 19-1 (1). Fengsel i 2 år kan anvendes hvis omstendigheter som særlig virker skjerpende foreligger og det vektlegges her blant annet om liv eller helse har vært i fare om det som er gjort er foretatt tross pålegg eller henstilling fra det offentlige eller internt i bedriften, jf. § 19-1 (2). Det skilles altså ikke i utgangspunktet mellom hvilke regler som er brutt, men det kreves at det foreligger et brudd hvor overtredelsen er uaktsom etter § 19-1 (1). Hvor grovt bruddet er vil kunne komme inn i forhold til uaktsomhet og reglene om utmåling av straffen.

I § 19-1 (4) gjøres det imidlertid et unntak ved at denne bestemmelsen ikke gjelder «reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern». Spørsmålet er derfor om § 15-2 anses som en regel om oppsigelsesvern. Ordlyden gir ikke noen ytterligere informasjon om hvilke bestemmelser i kapittel 14 og 15 som omfattes og ikke. Etter forarbeidene<sup>137</sup> fremgår det imidlertid at da saksbehandlingsreglene ikke er regler som gjelder

---

<sup>137</sup> Ot.prp. nr.71 (1991-1992) s.12

oppsigelsesvern, vil straff som sanksjon derfor gjelde for denne bestemmelsen. Lovgiverviljen synes altså å være at dette ikke anses som en regel om oppsigelsesvern.

Høyesterettsdommen inntatt i Rt.1990.560, er et eksempel på at det etter tidligere lov, som hadde en lignende bestemmelse, er anvendt straff for overtredelse av den daværende regelen om å gi attest, som nå står i § 15-15. Denne ble altså ikke ansett som en regel om oppsigelsesvern. Paragraf 15-2 skiller seg noe fra en slik regel. Selv om reglene i utgangspunktet er ansett som saksbehandlingsregler må de etter avgjørelsene av EU-domstolen og videre utvikling etter dette ses på som i realiteten å inneha et element av oppsigelsesvern for arbeidstaker. Dette taler i retning av at reglene likevel er ment å skulle karakteriseres slik at de faller innenfor kategorien oppsigelsesvern. Reelle hensyn kan også sies å tale for at det er mindre behov for denne sanksjonen når det er andre virkninger som bidrar til at reglene etterleves. Straffesanksjonen mot arbeidsgiver ivaretar imidlertid andre hensyn, blant annet prevensjon, i forholdt til virkningene knyttet til oppsigelsene.

Johansen<sup>138</sup> peker på at det er uheldig at i kapittel 8 og 16 i loven er det drøftingsregler som da får annerledes status her enn regler etter kapittel 14 og 15. Dette betyr at likhetsbetraktninger taler mot at § 15-2 anses som en regel om oppsigelsesvern. Det vil imidlertid kunne være en grunn til forskjellsbehandling hva angår virkninger av brudd på § 15-2 når man tar i betraktning rettsutviklingen og særlig Junk-dommen, noe som taler for å anse det som regler om oppsigelsesvern.

Det er etter dette noe uklart om straff er anvendelig. Straff er en inngripende sanksjon. Straff krever hjemmel i lov, jf. Kongeriget Norges Grundlov av 17. mai 1814 § 96. Uklarheter i reglene på legalitetsprinsippets område tilsier at straff ikke kommer til anvendelse. Etter dette anses det derfor slik at § 15-2 faller innenfor kategorien oppsigelsesvern og bestemmelsen omfattes av unntaket i § 19-1 (4).

---

<sup>138</sup> Johansen 2011, s.1057



Konklusjonen blir derfor at straff etter aml. § 19-1 ikke er anvendelig ved brudd på § 15-2.

#### 3.5.8.2 Straff etter Arbeidsmarkedsloven

Det er i arbeidsmarkedsloven § 29 angitt en egen straffesanksjon. Etter arbeidsmarkedsloven § 28 kan også de som ikke oppfyller krav utestenges fra Arbeids- og velferdsetatens tilbud etter denne loven. Hvis underretningsplikten i arbeidsmarkedsloven § 8 brytes vil dette kunne innebære et brudd på reglene også i aml. § 15-2. Underretningsplikten er nærmere omtalt i punkt 2.9. Det er derfor av betydning å gå inn på straffesanksjonen etter arbeidsmarkedsloven § 29 knyttet til brudd på aml. § 15-2.

Etter arbeidsmarkedsloven § 29 (1) kan uriktig gitte eller ikke å ha gitt nødvendige opplysninger medføre straff i form av bøter. Etter litra a kan det medføre straff om man har en plikt til å gi opplysninger og melding og i det minste uaktsomt forsømmer dette. Etter litra b kan det medføre straff om man gir uriktige eller tilbakeholder opplysninger viktige for rett og plikt og burde vite bedre. Straff vil altså kunne anvendes i disse tilfellene på unnlatt eller mangelfull underrettelse og alvorlighetsgraden vil kunne ha betydning for utmålingen.

Straff etter arbeidsmarkedslovens § 29 kan bli aktuelt ved brudd på underretningsplikten etter arbeidsmarkedsloven § 8. Brudd på denne bestemmelsen kan innebære brudd på aml. § 15-2 og straff er derfor i slike tilfeller en aktuell sanksjon.

## 4 Avslutning

### 4.1 Konklusjon

Ved masseoppsigelser må reglene om informasjon og drøfting i § 15-2 overholdes. Reglene krever at arbeidsgiveren informerer og drøfter med de tillitsvalgte når slike masseoppsigelser vurderes. Drøftingsplikten, jf. § 15-2 (2) tar hovedsaklig sikte på at en avtale skal inngås, for å unngå eller redusere slike oppsigelser. Informasjonsplikten innebærer at det informeres om de opplysningene som er relevante, jf. § 15-2 (3). Disse pliktene må ses i sammenheng. Arbeids- og velferdsetaten skal også underrettes etter § 15-2 (3).

Det er flere mulige virkninger av brudd på disse reglene. Etter direktivet art. 6 må landene innføre sanksjoner slik at reglene overholdes. Fratredelse etter oppsigelse vil utsettes 30 dager etter underrettelsen, jf. § 15-2 (5). Paragraf 15-2 sier ikke noe om hvilke virkninger det får for gitte oppsigelser at reglene ikke er overholdt, men etter Junk-dommen og juridisk teori kan det konkluderes med at en suspensjon av oppsigelsene inntreffer.

Junk-dommen viser at reglene har et selvstendig materielt element.<sup>139</sup> Oppsigelsene kan etter en vurdering være usaklige og videre ugyldige etter § 15-12 (1) jf. § 15-7, hvor brudd på § 15-2 er et moment i saklighetsvurderingen. Erstatning kan gis etter § 15-12 (2) hvis oppsigelsene er usaklige, eventuelt etter alminnelige erstatningsrettslige regler. Etter kap.18 i arbeidsmiljøloven kan Arbeidstilsynet ta i bruk pålegg, enkeltvedtak, tvangsmulkt og stansing ved brudd på § 15-2. Straff etter kap.19 i arbeidsmiljøloven er ikke anvendelig ved brudd på § 15-2, men etter arbeidsmarkedsloven § 29 kan brudd på underrettelsesplikten sanksjoneres med straff. Regler i tariffavtale om informasjon og drøfting, samt om virkninger av brudd, vil supplere lovens regler.

---

<sup>139</sup> Evju 2005, s.263

## 4.2 Vurdering

Virkningene av brudd er av betydning for effektiv etterlevelse av reglene. Det er derfor behov for klare og gode regler. Etter direktivet art. 6. er det opp til hvert enkelt medlemsland å sikre tilstrekkelige sanksjoner. Dette kan anses som noe uheldig. Det vil kunne medføre ulik rettstilstand hva angår virkninger av brudd og kan skape uklarhet. Brudd på forpliktelsene ved masseoppsigelser er også i flere av medlemslandene sanksjonert ved at masseoppsigelsene er en nullitet, blir annullert eller er ugyldige.<sup>140</sup> Alle landene har imidlertid ikke en slik sanksjon.<sup>141</sup> Den opprinnelig foreslåtte bestemmelsen om ugyldighet var klarere og bedre enn art. 6 slik den er i direktivet. Medlemslandene hadde da fått mer ensartede regler.

Det er fravær av regulering av virkningene av brudd på § 15-2 i bestemmelsen, selv om fratredelsestidspunktet reguleres i § 15-2 (5). Dette er en lite heldig løsning da arbeidsmiljøloven er en vernelov og det må kunne stilles krav til muligheten for å orientere seg om rett og plikt. Brudd på § 15-2 kan også få store økonomiske konsekvenser for de oppsagte. Særlig for virkningene av oppsigelsene når forpliktelsene ikke er overholdt er rettstilstanden uklar. Suspensjonsvirkninger av oppsigelser ved brudd fremgår ikke av loven. Lovgiver burde inntatt en bestemmelse om virkningene. En regel om at oppsigelsene blir ugyldige hvis de gis før forpliktelsene er overholdt kombinert med en mulighet for erstatning ville kanskje vært den klareste og beste løsningen. Direktivet er etter art. 5 et minimumsdirektiv som tillater bedre regler. At Arbeidstilsynet har tilsynskompetanse sier lite konkret om virkningene arbeidstakerne kan forvente at et brudd har. Det burde kommet tydeligere frem i arbeidsmiljøloven kap.19 om straffesanksjonen gjelder.

---

<sup>140</sup> Barnard 2012, s.642

<sup>141</sup> Evju 2005, s.270-271

## 5 Kilder

### 5.1 Lover

Lov om arbeidstvister av 27. januar 2012 nr. 9 (arbeidstvistloven) (arbtvl.)

Lov om meldeplikt ved nedlegging av næringsverksemd av 6. juni 2008 nr. 38  
(omstillingslova)

Lov om mekling og rettergang i sivile tvister av 17. juni 2005 nr. 90 (tvisteloven) (tvvl.)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62  
(arbeidsmiljøloven) (aml.)

Lov om arbeidsmarkedstjenester av 10. desember 2004 nr. 76 (arbeidsmarkedsloven)

Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31  
(personopplysningsloven) (popplyl.)

Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. av 27.11.1992 nr.109 (EØS-loven).

Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr.3 (tjenestemannsloven) (tjml.)

Lov om skadeserstatning av 13. juni 1969 nr. 26 (skadeserstatningsloven) (skvl.)

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967 (forvaltningsloven) (fvl.)

Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814  
av 17. mai 1814 (Grunnloven) (Grl.)

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr.4  
(arbeidsmiljøloven 1977) (aml. 1977) [Opphevet].

Lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen  
og en tilleggsavtale til EØS-avtalen av 24.juni 1994 nr.41. (Endringslov til aml. 1977).

Lov om endringer i lover på arbeidsmiljø og sikkerhetsområdet m.v. som en følge av  
EØS-avtalen av 27. november 1992 nr.115. (Endringslov til aml. 1977).

## 5.2 Forarbeider

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	<i>Om lov om arbeidsmiljø, stillingsvern og arbeidstid m.v. (arbeidsmiljøloven)</i>
Ot.prp. nr.78 (1993-1994)	<i>Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø-sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggavtale til EØS-avtalen</i>
Ot.prp. nr.50 (1993-1994)	<i>Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.</i>
Ot.prp. nr.71 (1991-1992)	<i>Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet m.v. som følge av en EØS-avtale</i>
Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)	<i>Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø</i>
NOU.2004:5	<i>Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst..</i>

## 5.3 Forskrifter

Forskrift 19. september 1994 nr.897. Forskrift om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser ved masseoppsigelser skal nyttes og Arbeids- og velferdsetaten rolle ved slik utsettelse.

Forskrift 16. desember 2005 nr.1567. Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

## 5.4 EØS-avtalen

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen). Ikrafttredelse 1. januar 1994.

## 5.5 Hovedavtalen

Landsorganisasjonen i Norge (LO), Hovedavtalen, LO-NHO 2010-2013. 1. opplag.  
Aktietrykkeriet AS, februar 2010.

## 5.6 EU-direktiver

Rådets direktiv 98/59 EF av 20. juli 1998 (Rdir 98/59/EF)  
om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.  
(Masseoppsigelsesdirektivet)

Rådets direktiv av 24. juni 1992 (Rdir 92/56/EØF) [Opphevet]  
om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger  
vedrørende kollektive afskedigelser.

Rådets direktiv av 17. februar 1975 (Rdir 75/129/EØF) [Opphevet]  
om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

Rådets direktiv av 14. februar 1977 (Rdir 77/187/EØF) [Opphevet]  
om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om  
Varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder,  
bedrifter eller dele af bedrifter

## 5.7 Forberedende arbeider til EU-direktiver

KOM(91) 292 endelig utg.      *Forslag til Rådets direktiv om ændring af direktiv  
75/129/EØF om tilnærmelse af Medlemsstaternes  
lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser  
(91/C 310/06) Forelagt av Kommisjonen den  
20. september 1991.*

KOM(92) 127 endelig utg.

*Forslag til Rådets direktiv om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af Medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (92/C 117/04) Forelagt av Kommisjonen i henhold til EØF-Traktatens artikkel 149, stk. 3, den 31. mars 1992.*

## **5.8 Rettspraksis**

### Høyesterettspraksis:

Rt.2011.609                      Hentet fra [www.lovdata.no](http://www lovdata.no)

Rt.2001.1253

Rt.2000.1811                      Finanger I

Rt.1997.58                        Tudor Sønnak

Rt.1992.776                       Sparebanken Nord

Rt.1990.560

Rt.1984.1058                      Veslemøy Haslund

Rt.1966.393                       Papyrus

HR-2012-212-U                      Hentet fra [www.lovdata.no](http://www lovdata.no)

### Underrettspraksis:

LB-2010-32150                      Hentet fra [www.lovdata.no](http://www lovdata.no)

LF-2003-21015                      Hentet fra [www.lovdata.no](http://www lovdata.no)

### Praksis fra Arbeidsretten:

ARD.1996.130                      Transocean. Hentet fra [www.lovdata.no](http://www lovdata.no)

#### EU-domstolen:

Sak C-44/08	Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. mot Fujitsu Siemens Computers Oy. Saml. 2009 s. I-08163
Sak C-270/05	Athinaiki Chartopiia AE. mot L. Panagiotidis m.fl. Saml. 2007 s. I-01499
Sak C-188/03	Irmtraud Junk mot Wolfgang Kühnel Saml. 2005 s. I-00885
Sak C-55/02	Kommisjonen mot Portugal Saml. 2004 s. I-09387
Sak C-32/02	Kommisjonen mot Italia Saml. 2003 s. I-12063
Sak C-383/92	Kommisjonen mot Storbritannia og Nord Irland Saml. 1994 s. I-02479
Sak C-449/93	Rockfon A/S mot Specialarbejderforbundet i Danmark Saml. 1995 s. I-04291
Sak C-382/92	Kommisjonen mot Storbritannia og Nord Irland Saml. 1994 s. I-02435
Sak 284/83	Dansk Metalarbejderforbund mot H.Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S under konkurs og Specialarbejderforbundet i Danmark mot H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S under konkurs Saml. 1985 s. 00553

## **5.9 Litteratur**

#### Bøker:

Tvedt, Morten Walløe	<i>Lærebok i forvaltningsrett.</i> Gyldendal Norsk Forlag AS. 2012. 1. utgave, 1. opplag 2012.
Jan Fougner [et al.]	<i>Omstilling og nedbemanning.</i> Universitetsforlaget 2011. 2.utgave. 2011.
Evju, Stein	<i>Arbeidsrett. Uvalgte artikler 2001-2010.</i> Universitetsforlaget 2010.



Fredrik Sejersted [er al.]      *EØS-rett*. Universitetsforlaget. 2. utgave. 2004.  
Fanebust, Arne      *Oppsigelse i arbeidsforhold*. Universitetsforlaget 2001.  
4.utgave.

Lovkommentarer:

Johansen, Stueland      *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. 1.utgave,  
2.opplag 2011. Gyldendal Norsk Forlag AS, 2011.  
Fougner, Holo      *Arbeidsmiljøloven, lov av 17. juni 2005 nr. 62 om*  
*arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*  
*kommentarutgave*. Universitetsforlaget 2006.

Artikler:

Kjeldsberg, Liv Torill      *Saksbehandlingsreglene i oppsigelsessaker, særlig om kravet*  
*til drøftelser*. Arbeidsrett vol.1 nr.4 2004. s.223-238.  
Evju, Stein      *Informasjon og drøftelser som beslutningsvilkår, EFD 27.*  
*januar 2005, sak C-188/03 Irmtraud Junk mot Wolfgang*  
*Kühnel - "Masseoppsigelser" og prosedyrereglenes*  
*betydning*. Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1 (2005).

Utenlandsk litteratur:

Barnard, Catherine      *EU Employment Law*. Oxford University Press, Fourth  
Edition, 2012.  
Blanpain, Roger      *European Labour Law*. Kluwer Law International BV,  
The Netherlands, 2008.

Dorssemont, Filip

*Case C-55/02, Commission of the European Communities v. Portuguese Republic, judgement of the Second Chamber of the Court of Justice of 12 October 2004. Case C-188/03, Irmtraud Junk v. Wolfgang Kühnel, judgement of the Second Chamber of the Court of Justice of 27 January 2005.*

Common market law review (februar 2006) Vol.43 nr.1, side 225-242. Kluwer Law International.

[http://www.heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.kluwer/cmlr0043&div=14&collection=kluwer&set\\_as\\_cursor=0&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.kluwer/cmlr0043&div=14&collection=kluwer&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults)

[Lest 03.10.2012]

### **5.10 Internettider**

Kommentar til arbeidsmiljøloven på [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no):

Kommentar av Pen Benonisen, kommentar til aml. § 15-2.

[Lest 02.11.2012]

Kommentar av Elizabeth Ege, kommentar til aml. § 15-12.

[Lest 16.11.2012]

Kommentar av Marianne Jenum Hotvedt, kommentar til aml. § 18-6.

[Lest 25.10.2012]